Die Gemeinschaftsidee in der Deutschen Arbeitsordnung.

Eine rechtstheoretisch-arbeitswissenschaftliche Untersuchung.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

Rechtswissenschaftlichen Fakultät der

Johann Wolfgang Goethe-Universität

zu Frankfurt a. M.

vorgelegt von

Assessor Adolf Pascher

in Frankfurt a. M.

1937

Herm. Prinz, Bückeburg

Referenten: Dr. von Unruh

Dr. Giese.

Tag der mündlichen Prüfung: 22. Februar 1937.

Die Gemeinschaftsidee in der Deutschen Arbeitsordnung.

Eine rechtstheoretisch - arbeitswissenschaftliche Untersuchung.

Inaugural-Dissertation
zur
Erlangung der Doktorwürde
der
Rechtswissenschaftlichen Fakultät der
Johann Wolfgang Goethe-Universität zu
Frankfurt a.M.

vorgelegt von

Assessor Adolf P a s c h e r
in Frankfurt a.M.

1937

Herm. Prinz, Bückeburg.

Referenten: Dr. von Unruh
Dr. Giese

Tag der mündlichen Prüfung: 22.Februar 1937.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

„Ein Gedicht ist etwas Größeres
als die Summe seiner Worte, eine
Melodie etwas anderes als die Folge
der Töne. Beidemal tritt ein Rhyth-
mus ein, dessen kleinster Teil so
bemessen ist, daß das Ganze darin
hörbar ist".
(Überwasser, Von Maß und Macht
der alten Kunst, Straßburg 1933,
S.16/17).

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41547418_0035

Inhaltsübersicht: Seite

Einleitung. Kurze Darstellung des Arbeitslebens im 19.Jahrhundert bis zur nationalen Revolution 1

Hauptteil:

A. Darstellung der im Arbeitsleben wirkenden Kräfte und ihre Beziehung zum Staatsleben.

I. Die Frage nach dem gerechten Lohn als Ausgangspunkt 7

II. Die Betriebsordnung als ein Instrument zur Gemeinschaftsbildung 10

Das Wesen der Gemeinschaft 11
Die Bedeutung der Persönlichkeit . . . 15
Das Ausleseprinzip 20
Die Befriedung des Arbeitslebens und das Schlichtungsverfahren 23
Soziale Ehre 28
Heranbildung des Nachwuchses 32
Werkerfindung 34
Persönlichkeit und Leistung 41
Entlohnung nach Leistung 47
Anerkennung der Leistung über den Barlohn hinaus 50
Gemeinschaft und Führertum 51

III. Sonstige, in der Betriebsordnung nicht sichtbar werdende, gemeinschaftsbildende Kräfte 56

Schönheit des Arbeitsplatzes 57
Freizeitgestaltung 63
Urlaub 70
Bindung des Arbeiters an den Betrieb . 72
Der Jahresarbeitsvertrag 74
Stellung der Frau im Arbeitsleben . . 78
Unmittelbare Einflüsse der Familienverhältnisse 83
Die Lage der Hausangestellten 85

Seite

B. Organisation des Arbeitslebens und Gemeinschaftsbildung. 88

I. Gegenüberstellung von Gemeinschaftsdenken und Kollektivismus 88

II. Aufbau der Organisation 90

Der Einzelbetrieb 90

Überbetriebliche Organisation . . 93

III. Treuhänder der Arbeit 99

IV. Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung . . . 103

Verzeichnis der benutzten Schriften.

Baum, Marie, Der Einfluß der gewerblichen Arbeit auf das persönliche Leben der Frau. Jena 1910.

Barth, H., Persönlichkeit und Volksgemeinschaft im Rechte der Erfinder und Erfindungen. Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht 1935 S. 480.

Beseler, Volksrecht und Juristenrecht. 1843.

Boos, Roman, Wirklichkeit und Scheim im modernen Staatsbegriff, Berlin 1931 (Archiv für Rechts- und Wirtschaftsphilosophie, Beiheft 25).

Busch, K., Raum- und Zeitgesetze deutscher Kunst. Berlin 1935.

Busch,Richard,Grundfragen der Strafrechtlichen Verantwortlichkeit der Verbände. 1933. Leipziger Studien 78/80.

Burckhartd, Jakob, Briefe an seinen Freund Friedrich von Preen 1864-1893.Stuttgart 1922 (Deutsche Verlagsanstalt).

Brauweiler,Heinz, Vom Arbeitsrecht zur Ordnung der Nationalen Arbeit. Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 1935 Bd. 96 S. 48.

Brentano,Lujo, Die Arbeitergilden der Gegenwart, Bd.I.Leipzig 1871 Bd. II 1872.

Comte,Auguste, Discours sur l'esprit positif 1844 (Deutsch von Sebrecht 1915).

Dersch, Der Arbeitsvertrag im neuen Staat. Deutsches Arbeitsrecht 1933 S. 10ff.

" Werdendes Arbeitsrecht, zugleich ein Tätigkeitsbericht über das Wirken des Arbeitsrechtsausschusses der Akademie für deutsches Recht. Deutsches Arbeitsrecht 1935 S. 185.

Dersch, Die Rechtsnatur der Tarifordnung und der Betriebsordnung und ihre praktischen Auswirkungen. Deutsches Arbeitsrecht 1934 S.65.

Ebel, W., Gewerbliches Arbeitsvertragsrecht im deutschen Mittelalter, 1934.

Eberstadt, Magisterium und Fraternitas, Leipzig 1897. Staats- und sozialwissenschaftliche Forschungen. Bd.XV, Heft 2.

Emge, E.A., Ideen zu einer Philosophie des Führertums. Archiv für Rechts- u. Sozialphilosophie 1936. S. 175.

Engländer Die Angestelltenerfindung nach geltendem Recht. 1925.

Fichte, Grundlage des Naturrechts. 1796.

Forsthoff, E. Der totale Staat. 1934.

Fritsch, I., Die Rechtsnatur der Betriebsgemeinschaft im Arbeitsrecht, Diss. Frankfurt, 1935.

Giese, Friedrich, Neue Rechtsformen im Aufbau der gewerblichen Wirtschaft. Rhein-Mainische Wirtschaftszeitung 1936.

Gierke, Otto von, Die Wurzeln des Dienstvertrages, Festschrift für Brunner 1914.

" Dauernde Schuldverhältnisse. Iherings Jahrbuch Bd. 64. S. 355.

" Das Deutsche Genossenschaftsrecht. Bd.I. 1868, Bd.II 1873, Bd.III 1881.

" Das Wesen der menschlichen Verbände. 1902.

" Johann Althusius. Breslau 1902. „2.Aufl."

" Deutsches Privatrecht. Leipzig 1895.

" Die Grundbegriffe des Staatsrechts. Abdruck 1915 aus Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 1874.

Hitler, Adolf, Mein Kampf. XVIII. Aufl. 1933.

Haemmerle, H, Staatsidee und Wirtschaftsrecht. Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft. 1936. S. 281.

Hartmann, Eduard von, Individualismus der Gegenwart, Preussische Jahrbücher,Bd.96 S. 52.

Heinrich,W., Das Ständewesen. Jena 1932.

Herkener, Die Bedeutung der Arbeitsfreude in Theorie und Praxis der Volkswirtschaft, Dresden 1905.

Höhn,Reinhard,Staat und Rechtsgemeinschaft.Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft. Bd. 95.

" Der individualistische Staatsbegriff und die juristische Staatsperson. Berlin 1935.

Huber, Ernst Rudolf, Die deutsche Staatswissenschaft. Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 1936 S. 281.

" Die Gestalt des deutschen Sozialismus, Hamburg 1934.

Kalveram,W., Erziehung zur Berufsfreude, Sonderdruck aus Bankwissenschaft VII. Jahrg. Nr. 20.

Kempin,E. Grenzlinien der Frauenbewegung. Schmollers Jahrbuch 21. Jahrg.S.1201.

Klauer, Der schwebende Patentgesetzentwurf. Zeitschrift der Akademie für deutsches Recht 1935 S. 480.

Kühn,Friedrich, Der Führergedanke in der neuen Arbeitsverfassung. Leipzig 1936 in der Festschrift der Leipziger Juristenfakultät für Richard Schmidt.

Krause, A.B. Organisation von Arbeit und Wirtschaft. Berlin 1935 i.Aufl.

Krieck,Ernst, Grundriß der Erziehungswissenschaft. 1933.

Keeller, Zum Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes. Archiv für die zivilistische Praxis. 122 S.1.

Krohn, Die Entwicklung der sozialen Selbstverwaltung. Deutsche Juristenzeitung 1935 S.523.

Larenz, Die Rechts- und Staatsphilosophie des deutschen Idealismus, 1933.

List,Friedrich, Das nationale System der politischen Ökonomie, Ausg. v.Sommer, 1930.

Lösch, v. Heinrich, Die Kölner Zunfturkunden nebst anderen Gewerbeurkunden bis zum Jahre 1500, Bonn 1907.

Lütke,Heinz, Die Theorie der produktiven Kräfte, Berlin 1935.

Manigk,Alfred,Die Privatautonomie im Aufbau der Rechtsquellen, Berlin 1935.

Mansfeld, Werner,Entwicklung und Aufgaben der sozialen Selbstverwaltung,JW.1935, S.1284.

" " Zum 1.Mai 1934, Deutsches Arbeitsrecht, 1934, S. 129.

" " Vom Arbeitsverhältnis, Ztsch.d.Akad f.Dtsch.Recht 1935.

Mequet, G., Internationale Bestrebungen für Freizeit und Freizeitgestaltung, Internationale Rundschau der Arbeit 1935.

Meyer,Herbert, Die Schöpferpersönlichkeit im kommenden deutschen Urheber- und Verlagsrecht, Ztsch.d.Akad.f.Dtsch Recht S. 155. 1936.

Mohl,R., Gesellschaftswissenschaften und Staatswissenschaften, Ztschr.f.d. ges.Staatswissenschaft,Bd.VII.1851 S. 1.

Müller, Adam, Elemente der Staatskunst,Ausg.v. Baxa, 1922.

Nikisch,Artur, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Leipzig 1934.

" " Die Ordnung der nationalen Arbeit im neuen Deutschland, 1935.

" " Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit und das neue Arbeitsrecht,JW.1935.S.1288.

" " Der Anstellungsvertrag,Iherings Jahrbuch, 88, S. 2 u.20.

olai,H., Grundlagen der kommenden Verfassung, Berlin 1933.
perdey, Das System des neuen Arbeitsrechts, Ztschr.d.Akad.f.Dtsch.Recht,1935. S.911.
ermann, Die rechtsphilosophischen Grundlagen des heutigen deutschen Arbeitsrechts, 1927.
" Deutsche Rechtsgedanken in der neuen Arbeitsverfassung, Dtsch.Arbeitsrecht 1934, S. 332.
l,Wolfgang,Neue Form der Gemeinschaftsarbeit, Dtsch.Arbeitsrecht 1935,S.91.
le,Ludwig,Frauen-Fabrikarbeit und Frauenfrage, Leipzig 1900.
tthoff,Heinz, Ist das Arbeitsverhältnis ein Schuldverhältnis? Arbeitsrecht 1922, S.275.
" " Die Verselbständigung des Betriebes, JW.1926, S.533.
sse,Hans Ernst, Die deutsche Wirtschaft, Verwaltungsakademie.Bd.3, Heft 44.
iche, Auguste Conte's Geschichtsphilosophie, 1927.
hde, Juristische Person und Treuhand,1932.
ssler,F., Der Führer des Betriebes,Jena 1935.
" " Die Arbeitskraft als Rechtsgut,1933. (Vgl.Bespr.i/Soziale Praxis 1934, S.90).
dbertus-Jagetzow,Karl,Schriften von, hrsg.v. Kozah,Wagner u.Wirth, Berlin 1899.
ichstagung der NS-Gemeinschaft „Kraft durch Freude", 6.-8.Juli 1935 in Hamburg, Sonderdr.d.Hamb.Tageblatts,Hamburg.
uter,Johann,Die Entwicklung der abendländischen Staatsidee, Arch.f.d.Rechts- u.Sozialphilosophie,Bd. 27.
hmidt,Benno, Frankfurter Zunfturkunden bis zum Jahre 1512,Ffm.1914.
hmitt,Karl,Über die drei Arten des rechtswissenschaftlichen Denkens, 1934.

Schmitt,Karl, Der Begriff des Politischen,München 1932.
" " Staat, Bewegung, Volk.Die Dreigliedrung der politischen Einheit, Hamburg 1933.
Schölz, Der Aufbau der deutschen Wirtschaft, i./Der praktische Betriebswirt, 16.Jg. Nr.8.
Schmoller, Über einige Grundfragen der Sozialpolitik u.d.Volkswirtschaftslehre - Antwort an Treitschke. Leipzig 1889.
Schilling,Kurt,Der Staat (Seine geistigen Grundlagen, seine Entstehung und Entwicklung), München 1935.
Schwerin,Claudius,von, Freiheit und Gebundenheit im germanischen Staat. Tübingen 1933.
Selzner,Claus,Die deutsche Arbeitsfront, Idee und Gehalt. Berlin 1935.
Spann,Othmar, Kategorienlehre, 1924.
" " Die Hauptprobleme der Volkswirtschaftslehre, 1929.
" " Die Fundamente der Volkswirtschaftslehre, Jena 1929.
" " Der wahre Staat, 1921 u. 1931.
" " Kämpfende Wissenschaft,Jena 1934.
Siebarth, Hitlers Wollen, München 1935.
Steinmann, Die Entwicklung der sozialen Selbstverwaltung, Reichsarbeitsblatt II, S. 122.
Tatarin-Tanheyden, Werden des Staatsrechts, 1934, Berlin.
Thieme, Hans, Mitarbeiter und Industrie. Ein Beitrag zum Recht des freien Erfinders. Tübingen 1935, XII. Auflage.
Treitschke, Die Gesellschaftswissenschaft 1859.
Wagner,Adolf, Reden über die soziale Frage, gehalten auf der freien kirchl.Versammlung evangelischer Männer in der Garnisonskirche in Berlin,am 12.10. 18[illegible], Berlin 1872.

Waldmann Grundzüge eines nationalsozialistischen Patentrechts, in Franks Handbuch für Recht und Gesetzgebung 1935, S.1036 ff.

Willmann, Geschichte des Idealismus, 2.Aufl. 1907.

Woker,Gertrud,Erwerbsarbeit der Frau und Rassenentwicklung, Berlin 1911.

Wleugels,Wilhelm,Adolf Wagner, Gedenkworte zur 100.Wiederkehr des Geburttags eines deutschen Sozialisten. Schmollers Jahrb. 59, Jahrg. 1935.

Wölzer,Friedrich, Vom Werden des deutschen Sozialismus,Ztschr.f.d.ges.Staatswissenschaft, Bd. 96, Heft 1.

Kommentare:

Mansfeld-Pohl, Die Ordnung der nationalen Arbeit. Komm.z.d.Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 1934.

Hueck-Nipperdey-Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, München 1934.

Einleitung.

Was wir so sehr an den großen Kulturen der Weltgeschichte bewundern, ist vor allem ihre innere Geschlossenheit. Es herrscht in ihnen die zentrale Idee. Um sie kristallisierte sich alles Denken. In den Bauten der Künstler sowohl wie in den Schriften der Gelehrten kehrte sie wieder: Mannigfaltig in der Einzelprägung, originell und getragen von schöpferischer Freiheit. Jeder Zweig der großen Einheit dienend, nie alleinstehend, immer verflochten mit der Gesamtheit.

Ist die Einheit des Weltbildes die eine Seite der Kulturen, so ist die richtig verstandene Freiheit die andere.

Diese Freiheit ist ein Ordnungsprinzip, das die persönliche Initiative des einzelnen in das Ganze einordnen will. Deshalb sind die „Freiheiten" alter Urkunden immer konkret gefaßt. Erst als der abstrakte Freiheits-„begriff" zur Angriffswaffe des selbstherrlichen Einzelmenschen wurde, schnitt er Teilbezirke aus dem Ganzen heraus.

Um die Blüte der Nation zu gewährleisten, wird es darum notwendig sein, autoritäre Staatsführung, als die Garantin der Einheit, und Selbstverwaltung, als die Verwirklichung der Freiheit, in das richtige Verhältnis zueinander zu bringen.

Auf keinem Gebiet wird das Ringen um dieses Ideal deutlicher, als im Arbeitsleben. In ihm spiegelt sich das völkische Leben wider mit all seinen Spannungen. Dinge, die bei oberflächlicher Betrachtung belanglos oder doch zum mindesten ohne jeden Zusammenhang mit den großen politischen Geschehnissen zu stehen scheinen, können sich plötzlich mit elementarer Gewalt unheilvoll auf das Schicksal der Nation auswirken.

Von jeher hat die Frage nach dem zweckvollen Einsatz der menschlichen Arbeitskraft in die Gemeinschaftsordnung eine große Rolle gespielt.

Denn sie berührt die Grundlage des völkischen Lebens überhaupt. Weil die Arbeit am unmittelbarsten die Menschen angeht, ist im Kampf um ihr Gefüge immer wieder ein Grundzug deutschen Wesens, das Streben nach gemeinschaftsmäßiger Bindung, offenbar geworden.

Gleichzeitig führt die Arbeit, dem Prinzip der modernen Arbeitsteilung folgend, zwangsläufig die Menschen zusammen (1). Die Arbeit schaff Bindungen, und eine Staatslehre, die sich mit dem Aufbau der Nation beschäftigt, kann nicht achtlos an ihr vorübergehen. Sie ist vielmehr daran interessiert, welcher Art diese Bindungen sind und wie sie zum Staatsaufbau verwendbar erscheinen.

---

1) List, Friedrich, Das Nationale System der politischen Ökonomie, Ausg.v.Sommer 1930, S.190: „Wie die Nadelfabrik nur durch die Konföderation der produktiven Kraft der Individuen, so gedeiht jede Gattung von Fabriken nur durch die Konföderation ihrer produktiven Kräfte mit denen aller übrigen Fabrikgattungen. Ebenso gedeiht die ganze Gewerbsindustrie gegenüber der gesamten Landwirtschaft und die letztere der ersteren gegenüber um so mehr, je näher sie einander stehen, jeweniger sie in ihrer Wechselwirkung aufeinander unterbrochen werden können. Die Vorteile ihrer Konföderation unter einer und derselben politischen Gewalt sind nicht minder einleuchtend als die Vorteile der Vereinigung der zu einer Nadelfabrik gehörigen Personen unter ein und demselben Dach". S.189. „Wie bei einer Nadelfabrik, so beruht bei der Nation die Produktivität jedes Individuums, jedes einzelnen Produktionszweiges und zuletzt des ganzen darauf, daß die Tätigkeit aller Individuen in richtigem Verhältnis zueinander steht".

Wenn der individualistische Staat nach dem Zusammenbruch der letzten großartigen Ordnung der Arbeit, der Zunftverfassung, von einer prinzipiellen Regelung des Arbeitsrechts absah, so tat er das, weil er größtmögliche Freiheit des einzelnen zu sichern suchte und nur von dem Bürger selbstgewollte Bindungen gesetzlich regelte. Und in der Tat, wenn man von dem freien Spiel der Kräfte den harmonischen Ablauf des Weltgeschehens erwartet, dann müßte ein gut ausgearbeitetes Vertragsrecht genügen, um alle Beziehungen zur Umwelt zu regeln. Dem Staate selbst aber, als dem vertraglichen Produkt seiner Bürger, müßten in seiner Machtsphäre gegenüber den einzelnen strenge Grenzen gezogen werden. Damit wäre das völkische Leben auseinander gerissen in eine Sphäre des privaten und öffentlichen Rechts. Dieses Trennungsdenken war es, das die Regelung des Arbeitslebens dem gewöhnlichen Vertragsrecht überantwortete und die Arbeit damit in das Gebiet des Privategoismus hinbazog, während sie Brennpunkt des modernen völkischen Lebens ist. Es ist tragisch zu sehen, wie auf diese Weise Spaltungen bis in die Seele des arbeitenden Menschen selbst hineingetragen werden. Man erträumte vollkommene Harmonie und erreichte eine Welt von Gegensätzen.

Aber wie stark die altgermanische Auffassung von der Arbeit im deutschen Volke trotz allem weiter lebte, das zeigt die an die Ausgestaltung des Abschnittes „Dienstvertrag" im bürgerlichen Gesetzbuch sich anschließende Auseinandersetzung. Wenn sich auch die deutschrechtliche Auffassung trotz der Bemühungen Otto v. Gierkes nicht voll durchsetzen konnte, so zeigt doch schon das Studium dieses Abschnittes, wie sehr die dem deutschen Treudienstvertrag entsprechenden personenrechtlichen Ideen selbst in diesem schuldrechtlichen Teil des bürgerlichen Gesetzbuches ihren Niederschlag gefunden haben.

Schon in der zweiten Hälfte des 19.Jahrhunderts, besonders aber in der Folgezeit, ist

ein immer größer werdendes Mißtrauen in das von den Individualisten gepriesene Ideal der persönlichen Freiheit und Bindungslosigkeit zu beobachten. Der Mensch spürte, wie ihn dieses Freiheitsidol in die unfruchtbare Isolierung und damit geistige Vereinsamung hineinführte (1). Zwar gewann der Starke das, was er an innerer Tiefe verlor, an äußerlichem Wohlstand wieder. Das Geistige aber begann sich vom Materiellen zu lösen. Eine ungeheure, alle Grenzen der Vernunft verneinende Wirtschaftsexpansion war die Folge. Auf der anderen Seite aber gerieten die wirtschaftlich Schwachen, gerade unter dem Zeichen der Freiheit, in die drückendste und würdeloseste Abhängigkeit des entseelten Kapitals. Das Streben der sich bekämpfenden Klassen nach der Macht im Staate ist ein Zeichen für die innere Zerrissenheit. Ganz abgesehen davon wurde der Staat, der seiner inneren Bestimmung nach die Einheit des Volkes zu repräsentieren hat, zum Wegbereiter seines eigenen Niederganges.

Die Entstehung der Gewerkschaften auf Arbeitnehmerseite und die Schaffung von Kartellen und Arbeitgeberorganisationen auf der anderen Seite waren Versuche, aus der Bindungslosigkeit und Isolierung herauszukommen. Obwohl sie nach außen hin zunächst ein Beweis für die Aufspaltung des nationalen Lebens in Interessentengruppen, den Verlust der nationalen Einheit, sind, waren sie dennoch die ersten Ansätze zur Bildung neuer Gemeinschaften.

Immer mehr trat dann die personenrechtliche Seite des Problems in den Vordergrund. Es sei an den im Jahre 1914 in der Festschrift für Brunner erschienenen Aufsatz von Otto v. Gierke, „Die Wurzeln des Dienstvertrages", er-

---

1) Vgl.H.Brauweiler, Vom Arbeitsrecht zur Ordnung der nationalen Arbeit, S.154.

innert (1).

Hatte schon der Kapitalismus in seiner Blütezeit erfahren müssen, daß es mit dem einfachen „Ankauf" von Arbeitskraft durchaus nicht geschafft ist, sondern es bei höchster Entwicklung auf schärfsten Einsatz auch der Persönlichkeit des Arbeiters ankommt, so mußte dies in Zeiten der Krise ganz besonders offenbar werden.

Und unter dem Druck der Verhältnisse begann auch der Staat, aus seiner Isolierung heraustretend, sich um den Gegenstand zu kümmern. Hatte schon die Weimarer Verfassung in Artikel 157 die Arbeitskraft unter den besonderen Schutz des Reiches gestellt, so wurde in der Folge an der Kodifikation des gesamten Arbeitsrechts mit Nachdruck gearbeitet.

Es ist nun interessant zu sehen, wie sich trotz der individualistischen Grundhaltung des Weimarer Staates altgermanisches Gedankengut immer wieder Geltung verschafft. An die höchstrichterlichen Entscheidungen des Reichsgerichts und Reichsarbeitsgerichts zu der Frage des Betriebsrisikos sei erinnert. Freilich war auch jetzt noch nicht entschieden, ob die Einbeziehung des Arbeitslebens ins nationale Leben mehr im Sinne einer Kollektive oder unter starker Ausprägung der Selbstverwaltung geschehen sollte.

Gerade hieran knüpft sich das staatsrechtliche Interesse. Siegt der Gedanke der Selbstverwaltung, so wird die Entscheidung wichtigster Fragen von den betroffenen Volksschichten selbst gelöst werden können. Eine ungeheure Entlastung des Staatsapparates wird die Folge sein.

Man kann sich vorstellen, welch einen Auftrieb die Entwicklung nehmen mußte durch eine

---

1) Vgl. dazu die kritische Würdigung von W.Ebel, „Zum Ursprung des Arbeitsvertrages", i./Z.f.d. ges.Staatswissenschaft, 1936, S.323.

Staatsauffassung, die vom Individualismus entschieden abrückt und auch die Arbeit ins Gemeinschaftsleben mitten hineinstellt. Heute sind die Dinge noch im Fluß. Jedoch lassen sich jetzt schon gewisse Grundtendenzen aufzeigen, die für die weitere Entwicklung richtunggebend sein werden. Im Ringen um angemessene Arbeitsbedingungen im umfassenden Sinne des Wortes kommen sie deutlich zum Ausdruck.

. Darstellung der im Arbeitsleben wirkenden räfte und ihre Beziehung zur Rechtslehre.

. Die Frage nach dem gerechten Lohn als Ausgangspunkt.

m Brennpunkt des Interesses steht die Frage dem „Gerechten Lohn". An der Behandlung er Frage werden sich die Geister scheiden; sie wird verschieden ausfallen, je nachdem Interessen des einzelnen oder die der Gemeinft im Vordergrund stehen (1). Hierin liegt Bedeutung für die Staatslehre. Diese Frage ift ganz unmittelbar in das Gefüge des Volkszen ein.

Macht man das Allgemeinwohl zur alleinigen tschnur, dann scheiden alle jene Auffassunaus, die das reine Interesse des einzelnen den Vordergrund stellen und das Wohl der Getheit nur insoweit beachten, als es wiederum des einzelnen berührt, sowie alle Theorien, von einer rein rechnerischen, mechanisierenGrundlage ausgehen. Die ersteren, weil sie elinteressen vor die des ganzen Volkes stel; die anderen, weil sie eben, als allzu abkte Methoden, der lebendigen Volksgemeinaft nicht gerecht zu werden vermögen.

Die Lebensgesetze der Nation sind zu manfaltiger Natur und ihre notwendige Einflußme auf den Lohn in den einzelnen Sachgebieist zu verschieden, als daß man allgemein tige Richtlinien aufstellen könnte. Je nach e, Art und Größe des Geschäftszweiges kann Lohn ein verschiedener sein. Eine rein rechische Betrachtung würde die Arbeit zur Ware

---

Vgl. Friedr.Völzer, „Vom Werden des deutschen Sozialismus", i./Z.f.d.ges.Staatswi.,Bd.96, Heft I. 1935.

erniedrigen. Nur der Wert, den sie im Rahmen der gesamten Volkswirtschaft hat, ist maßgebend. Niemals steht ja auch eine Leistung für sich allein da, sondern sie ist abhängig von einer Unzahl sowohl vor- wie auch nachgeleisteter Arbeit der Gemeinschaft. So Goethe (Eckermann, Gespräche mit Goethe, 12.Mai 1825): „Man spricht immer von Originalität, allein was will das sagen! So wie wir geboren werden, fängt die Welt an, auf uns zu wirken, und das geht so fort bis an das Ende, überall! Was können wir denn unser eigen nennen, als die Energie, die Kraft, das Wollen! - Wenn ich sagen könnte, was ich alles großen Vorgängern und Mitlebenden schuldig geworden bin, so bliebe nicht viel übrig".

Geistige Fähigkeiten sind im Menschen nur ihrer Potenz nach enthalten; entfaltet und ausgestaltet werden diese erst, wenn sie auf ihr ergänzendes Gegenteil in der Gemeinschaft stoßen. „Wenn man den Begriff des Menschen zu Ende denkt, wird man von dem Denken des anderen geführt". (1)

Überhaupt gewinnt die Arbeit erst innerhalb der Gemeinschaft ihren Wert. Daher muß der Lohn bei aller Anerkennung der Privatinitiative so gestaltet werden, daß er für die Volksgemeinschaft den höchstmöglichen Nutzen garantiert. Die Leistung des einzelnen als solche steht eben zu der Gemeinschaft in derart inniger Wechselbeziehung, daß sie ohne Gemeinschaft gar nicht sein kann, weil diese erst ihre Existenz-

---

1) Fichte, Grundlage d.Naturrechts,1796,S.47. Dazu ein Ausspruch des Archytas (bei Willmann,Gesch. d.Idealismus,1.Bd.,2.Aufl.1907, S.305): Wenn jemand zum Himmel hinaufstiege und die Natur der Welt und die Schönheit der Gestirne erkännte, so würde das ihn beseligende Staunen seine Süßigkeit verlieren, wenn er niemanden hätte, dem er davon berichten könnte".

voraussetzungen schafft (1).

Unrichtig ist auch eine Auffassung, die dem Arbeiter ein ausschließliches Recht auf den vollen Arbeitsertrag zuspricht. Es ist zunächst nicht möglich, etwas derart Persönliches, wie es die Arbeitskraft nun einmal ist, in „Marktwerte" umzurechnen, um sie wie jede andere Ware marktfähig zu machen und rein rechnerisch erfassen zu können. Das wäre nur denkbar, wenn es gelänge, die Leistung vieler irgendwie auf einen Generalnenner zu bringen, ein für organisches Denken unmögliches Beginnen. Daneben übersieht diese Theorie - wie oben bereits angedeutet -,daß der Arbeiter nur aus seinem Zusammenhang mit der Gemeinschaft arbeiten kann. Die in Zeiten der Krise besonders auffallende Wirkung der Arbeitsbeschaffung durch die öffentliche Hand und die Wertgestaltung des Arbeitsproduktes im Zusammenhang mit der Gemeinschaft legen davon ein beredtes Zeugnis ab.

Mithin ist es die Gemeinschaft, die Lohn zu beanspruchen hat, allerdings der betreffende Arbeiter in der Gemeinschaft in besonderer Weise. Diese besondere Weise äußert sich in der Zuteilung eines dem Arbeiter als Eigentum zugesprochenen Lohnes. Die „Gerechtigkeit" dieses Lohnes muß aber wesentlich mitbestimmt werden von der Gemeinschaft, ja geradezu ein Element des Gemeinschaftsdenkens sein (2).

Der Einzellohn erscheint somit als Glied der Einkommenverteilung überhaupt, der einzelne empfängt den Lohn als Glied der arbeitenden Gemeinschaft in Erfüllung völkischer Aufgaben. Alle Gesichtspunkte, die das Allgemeinwohl irgendwie

---

1) Vgl.dazu auch Krieck, Grundriß der Erziehungswissenschaft, S.14.
2) Vgl.dazu auch Spann, Der wahre Staat,1921, S.38 in seinem Ausführungen über die Gerechtigkeit.

berühren, sind also bei Ermittlung des „gerechten Lohnes" zu berücksichtigen (1). Dahin gehören vor allem jene Vorkehrungen, die sich das Ziel setzen, den Arbeiter krisenfest zu machen, an den Betrieb zu binden, seine Leistungsfähigkeit zu erhöhen, ihn zur richtigen Verwendung des Lohnes anzuhalten und Gemeinschaftserziehung zu leisten.

Das Problem ist demnach ein so umfassendes, daß alle Zusammenhänge innerhalb der eigentlichen Produktion bis hinab zu denen des Familienlebens mit in Betracht gezogen werden müssen. Diese Dinge zu ordnen, dem Rechtsleben einzufügen, ist die positive Aufgabe der Betriebsordnungen, Tarifordnung und aller jener Institutionen im weitesten Sinne, die sich mit dem Arbeitsleben befassen. Eine nicht leichte Aufgabe; denn es gilt der jeder Gemeinschaftsbildung eigentümlichen, bis ins Feinste ausgebildeten Gliederung gerecht zu werden, ohne der gesunden Eigengesetzlichkeit der Glieder Abbruch zu tun. Das alles unter dem beherrschenden Gesichtspunkt staatliche Führung und Selbstverwaltung in Einklang zu bringen. Es wird also darzutun sein, welche die das Arbeitsleben beherrschenden Störungen sind, und wie sie staatlicher Organisation zugänglich gemacht werden können.

II. Die Betriebsordnung als ein Instrument zur Gemeinschaftsbildung.

Die Urzelle des Arbeitslebens ist der Betrieb. Er ist der Boden, auf dem die Arbeit an den arbeitenden Menschen unmittelbar herantritt. Und hier ist es wiederum die Betriebsordnung, die, wenigstens bis zu einem gewissen Grade, einen Einblick in die Betriebsverhältnisse gestattet. Denn als ein organisches Gebilde muß

---

1) Vgl. Völtzer, a.a.O., S.40.

der Betrieb aus sich selbst Lebensgesetze bilden, in denen sich dann wieder das innere Gefüge des Ganzen widerspiegeln wird.

An Betriebsordnungen lagen eine große Anzahl vor. Soweit sie von Bedeutung sind, wird auf sie im folgenden zurückgegriffen werden. Bei ihrer Beurteilung war zu beachten, daß sie meistens aus der Zeit kurz nach dem Erlaß des Arbeitsverordnungsgesetzes stammen, in der die Grundgedanken der neuen Ordnung keineswegs überall durchgedrungen waren. Außerdem muß berücksichtigt werden, daß in Zeiten des sich noch immer vollziehenden Überganges naturgemäß die richtungsweisende Hand des Staates in Gestalt der durch den Treuhänder der Arbeit erlassenen Tarifordnungen die überragende Rolle spielt (1).

1. Wesen der Gemeinschaft.

Durchgehend versuchen die Betriebsordnungen zunächst, ihren Gefolgschaftsmitgliedern das Wesen einer echten Gemeinschaft klar zu machen. Bereits das ist eine Aufgabe, die großen Takt und hervorragende Menschenkenntnis erfordert; denn der Stoff ist als etwas Irrationales schwer in konkreten Formeln faßbar. Hier bietet sich die außerordentliche Gelegenheit, das staatsbürgerliche Denken des einzelnen schon im kleinsten Rahmen des Betriebes heranzubilden.

Es möge untersucht werden, was wohl den zunächst losen Zusammenhang von an sich einander gleichgültigen Menschen zu dem macht, was wir Gemeinschaft nennen.

Daß die Gemeinschaft irgendwie situationsgebunden ist, daß sie ein gemeinsames Ziel zur

---

1) Vgl. dazu die Ausführungen weiter unten über die Tarifordnungen.

wesentlichen Voraussetzung hat, ist sicher (1). Denn wo auch immer wir in der Geschichte solche Gemeinschaften antreffen, finden sie sich zur Erreichung und Förderung eines Zweckes zusammen. Jeder Verein hat eine Devise, die ihn aus der Umwelt heraushebt und im Innern zusammenhält. Schon in der Symbolik kommt das zum Ausdruck, in Fahne, Abzeichen u.dgl. (2).

Zwar spielt auch der Zweckgedanke bei der Gemeinschaftsbildung eine große Rolle. Dennoch kann er allein noch nicht das Wesen der Gemeinschaft ausmachen. Erst die Vorstellung einer die einzelnen umfassenden und von ihnen begriffenen

1) Vgl. dazu Richard Busch, Grundfragen d.strafrechtl. Verantwortlichkeit der Verbände; Lpz. 1933. Ferner Kurt Schilling, Der Staat. (Seine geistigen Grundlagen, seine Entstehung und Entwicklung), München 1935.

2) Man denke an die altgermanischen Marktgenossenschaften, an Gilden, Zünfte und Ritterorden des Mittelalters, an Deichgemeinschaften u.dgl. So schreibt Busch (a.a.O.,S.10):„Zufolge der Einheitlichkeit des Zweckes, und zufolge der durch die Organisation gewährleisteten Einheitlichkeit der zur Verwirklichung des Zweckes entfalteten Tätigkeit, stellt sich die Vielheit der gebundenen einzelnen als eine soziale Lebenseinheit von gleichen gesellschaftlichen Qualitäten wie das in der Isolierung für die Befriedigung seiner Einzelzwecke tätig werdende menschliche Individuum dar" („Einigung der individuellen Kräfte zur Verfolgung gemeinsamer Zwecke ist das mächtigste Mittel zur Bewirkung der Glückseligkeit der Individuen. Allein und getrennt von seinen Mitmenschen ist das Individuum schwach und hilflos. Je größer die Zahl derer ist, mit welchen es in gesellschaftlicher Verbindung steht, je vollkommener die Einigung, desto größer und vollkommener das Produkt - die geistige und körperliche Wohlfahrt der Individuen". Fr.List,Das Nationale System ... S.47).

höheren Lebenseinheit ist es, die den losen, oft zufällig gewordenen Zweckverband zur Gemeinschaft macht. Erst die volle Einsatzbereitschaft der Glieder, ausgerichtet auf die Gemeinschaft schlechthin, kann dieser höheren Lebenseinheit genügen. Ist eine solche Einsatzbereitschaft nicht vorhanden, sondern vom Egoismus des einzelnen vollständig verdrängt, dann fehlt es überhaupt an der Grundlage für jede Gemeinschaftsbildung. In dem Maße jedoch die Einsatzbereitschaft für andere die Fesseln des Egoismus sprengt und im weiteren Kreise dienen wird, man denke an die verschiedenen Stufen: Familie, Sippe, Volk, wächst die kulturelle Blüte eines Volkes, wächst der einzelne zugleich als Persönlichkeit über sich selbst hinaus, insofern als auch er nunmehr nicht mehr zeitgebunden denkt, sondern sein Interesse mit dem der kommenden Generation verbunden fühlt (1). Das ist wohl der eigentliche Unterschied zwischen der rein mechanischen zweckgebundenen „Gesellschafts"-Auffassung des Individualismus und dem uns heute vorschwebenden Gemeinschaftsbegriff, der dem Leben des einzelnen erst von der Gemeinschaft aus vollen Sinn, Bedeutung und Erfüllung gibt, der aber gerade deshalb eine höhere Lebenseinheit darstellen muß.

In diesem Sinne sind die Gemeinschaften freilich immer Kampfgemeinschaften, weil sie den Einsatz der ganzen Person verlangen (2) (3). Ein solcher Einsatz ist aber nicht möglich unter artfremden Individuen. Eine gleichgeartete geistige

---

1) Vgl.Hitler, Mein Kampf, S.325 ff.
2) Vgl.Andreas Pfennig, Gemeinschaft u. Staatswissenschaft(Versuch einer systematischen Bestimmung des Gemeinschaftsbegriffes),i./Z.f. d.ges.Staatswissenschaft, 1936, Bd.96,S.299 ff.
3) Vgl.O.v.Gierke, Genossenschaftsrecht, I.Bd., S.360.

Grundhaltung ist Voraussetzung. Und hier setzt denn auch die grundsätzliche Bedeutung der Rasse ein. Die Pflege der Rasse um ihrer selbst willen, aus rein biologischen Zweckmäßigkeitsgründen, würde nicht total genug sein; die Pflege der Rasse als der natürlichen Pflanzstätte der Volkseinheit und völkischen, gleichgearteten Geistigkeit ist das Entscheidende. Denn nur auf der Grundlage rassischer boden- und blutmäßig gebundener Gleichheit reagieren die Glieder „auf eine gegebene gesamtvölkische Notlage in der gleichen Richtung" (1) und in größtmöglicher Stärke.

Was für die Volksgemeinschaft gilt, hat auch für deren Gliederung Bedeutung; so für die Betriebsgemeinschaft. Die grundsätzlichen Ordnungsgesetze sind hier wie dort die gleichen. Darum ist es wesentlich, daß möglichst gleichgeartete Menschen, deren Begabungen in gleicher Richtung liegen, in diesen Gemeinschaften zusammengefaßt werden. Jeder soll seinen Platz in der Gemeinschaft finden, in der er seine Kräfte am besten entfalten kann. Und gerade dadurch erhält die Aufgliederung der Volksgemeinschaft in kleinere, sich immer wieder ergänzende Gemeinschaften ihren tieferen Sinn, weil nur sie es ermöglicht, einer Schablonisierung zu entgehen und der Fülle des an verschiedenartigen Begabungen so reichen völkischen Lebens gerecht zu werden, indem sie jedem einzelnen die ihm entsprechende Lebensgemeinschaft zuweist.

---

1) Vgl. Pfennig, a.a.O., S.317.

2. Bedeutung der Persönlichkeit.

Die oben geschilderte Einsatzfähigkeit unter gleichzeitiger voller Entfaltung der Einzelbegabung erreicht freilich nur die auf die Persönlichkeit rücksichtnehmende Gemeinschaft. Nur die Persönlichkeit kann sich voll einsetzen, und da diese gleichzeitig die Trägerin des Schöpferischen ist, kann die Gemeinschaft ohne sie nicht lebendig sein. Darum sagt Adolf Hitler (a.a.O.,S.497) bei Behandlung des Schöpferischen in der Erfindung: „Das Wertvollste an der Erfindung selbst, mag sie nun im Materiellen oder in der Welt der Gedanken liegen, ist zunächst der Erfinder als Person. Ihn also für die Gesamtheit nutzbringend anzusetzen, ist erste und höchste Aufgabe der Organisation der Volksgemeinschaft. Ja, die Organisation selbst hat nur eine Vollstreckung dieses Grundsatzes zu sein..... Sie muß in sich selbst eine Verkörperung des Strebens sein, die Köpfe über die Massen zu stellen und diese mithin den Köpfen unterzuordnen."

Fehlt die Persönlichkeit, dann ist der Mensch nur ein totes Ding, das nicht geführt, sondern nur geschleppt werden kann. So sagt ein russischer Bericht: „Er gehört zu den 60 Millionen Russen, für die Mensch zu sein Nikolai I.übernommen hatte" (1).

Die Eingliederung des einzelnen in die Gemeinschaft unter gleichzeitiger Rücksichtnahme auf dessen Eigengesetzlichkeit ist der eigentliche Wesenszug jeder echten Gemeinschaft. Für eine Ausarbeitung dieses Grundsatzes innerhalb des Betriebes ergibt sich die Schwierigkeit, Normen aufzustellen, die sich den Notwendigkeiten eines lebendigen Organismus in jeder Lage

---

1) Zit.nach Emge, Ideen zu einerPhilosophie des Führertums, Arch.f.Rechts-u.-Sozialphil., 1936, Heft 2., S.180.

anpassen. In der Regel werden diese Normen nur Richtlinien enthalten können, im übrigen aber die Entfaltung der in der Betriebsgemeinschaft ruhenden Kräfte nicht durch allzuviele Einzelregelungen hemmen.

Es ist vor allem der Gedanke des Treudienstverhältnisses, der dem Arbeiter und Unternehmer näher gebracht werden muß. Dabei gilt der Treudienst, schon um seines streng persönlichen Charakters willen, immer zunächst dem Unternehmer als dem Verwalter völkischer Werte, bzw. diesem als dem geborenen Betriebsführer. Nur sein Umfang ergibt sich aus den Notwendigkeiten des Unternehmens im Rahmen der Gemeinschaftsordnung. So ist die Treudienstpflicht von vornherein dem willkürlichen Willen des Unternehmers entzogen. Das ergibt sich unmittelbar aus den Vorschriften des AOG. über die Ehrengerichtsbarkeit, die eine das Betriebsinteresse überschreitende Willkür des Unternehmers unter Strafe stellen. - Sieht man also im Betrieb die höhere Einheit, der sowohl die Arbeiter als auch der Unternehmer in gleicher Weise zu dienen haben, und rückt man von dem Gegensatz: Unternehmer - Arbeiter entschieden ab, so wird der Arbeiter umso leichter zum Unternehmen selbst in ein näheres Verhältnis kommen. Damit ist seiner Gesamteinstellung das Klassenkämpferische genommen; er sieht sich nicht mehr im Gegensatz zu dem Betriebsführer, sondern in einer Front mit ihm zur Erreichung gemeinsamer Ziele.

Im übrigen sollte man sich hüten, die Sache so darzustellen, als ob es um Wahrung des Gesamtinteresses zur Förderung des Einzelinteresses ginge. Dieser Gesichtspunkt ist zwar auch dem Gemeinschaftsdenken nicht fremd, ebensowenig aber auch dem Individualismus. Wesentlich ist vielmehr die Überwindung der Klassenspaltung durch Hinlenken des Arbeitsdenkens auf die Tatsache des Bestehens geschlossener Lebenseinheiten. Gleichzeitig gilt es hier, den Keim zur

umfassenden Gemeinschaftsordnung der Volksgemeinschaft zu legen, die sich, dem Gesetz organischer Entwicklung folgend, stufenweise über den unteren Gliederungen aufbauen muß. Je vollständiger es gelingt, schon in den untersten Gliederungen das „Trennungsdenken" auszuschalten, umso leichter wird die Zurückführung aller Volksgenossen zur Volksgemeinschaft bewerkstelligt werden können.

Die Ordnungen mittelalterlicher Zünfte in ihrer Blütezeit können Vorbild sein. Sie stellten das Leben ihrer Mitglieder ganz in den Dienst des Ganzen. Sie betrachteten ihre Aufgaben geradezu als öffentliches Amt. „Die Vielheit hat in der Einheit ihre Quelle"(omnis multitudo derivatur ab uno)" und kehrt zur Einheit zurück („ad unum reducitur)" (1,2,3).

---

1) O.v.Gierke, Das deutsche Genossenschaftsrecht, Bd.III, Berlin 1881, S.515.
2) Ebenda, Bd.I,S.360.
3) Vgl.dazu die Satzungen der Gewandschneiderbruderschaft zu Köln v.5.Juni 1344, i./H.v.Loesch: Die Kölner Zunfturkunden, Bonn 1907, Bd.I,25; und die älteste Frankfurter Zunftordnung der Schneider und Tuchscherer v.10.März 1352, i./ B.Schmidt, Fftr.Zunfturkunden bis zum Jahre 1612, Frankfurt/M,1914, Bd.I, S.500.
Gerade die letztere zeugt von echtem Handwerker- und Bürgerstolz:
Art.1) Dit sint die gesetzede, die wir, die meystere die snydere und die durchscherere zu Frankinford, die die Zunft hant, umb gemeinen nutz unsirs hantwerckis undir uns han gesast und gemacht, alse von stucke zu stucke hernach steht geschrebin.
Art.3) Auch wanne man uns zu hauff gebudit von der stede wegin, wer dan daz gebot virsumit, der sal virlon han zu pene vonff schillinge phennynge, alse dicke als ez geschit.

In den Betriebsordnungen müßten diese Gedankengänge zunächst zum Ausdruck kommen. Meist sind es größere Unternehmungen, die sich dieser schwierigen Aufgabe annehmen. Dabei zeigt sich als größtes Hindernis die ungeheuer vielseitige Aufspaltung des öffentlichen und privaten Lebens in nebeneinander bestehende Bezirke. Immer wieder mußten die Interessen aller Beteiligten irgendwie zusammengeführt werden.

Wenn z.B. eine Betriebsordnung schreibt: „Die nachfolgende Betriebsordnung soll dahin verstanden werden, daß gute Disziplin nötig ist zum Gedeihen eines Werkes, daß Disziplin aber am wertvollsten ist, wenn sie eigenem freiem Entschluß des arbeitenden Menschen im nationalsozialistischen Deutschland entspringt", so beachtet das der Arbeiter solange nicht, als er überzeugt ist, daß der Betrieb nicht auch sein Wohl neben dem der Aktionäre im Auge hat.

Das kann freilich nicht hindern, für das Arbeitsleben die richtige Lösung zu suchen, und zwar zunächst unter klarer Hervorhebung des We-

---

Art.4) Auch wanne man uz sal farin und die uzfart virkundit wird mit der sturmglocken, wer dan nicht ankomit, alse uff in gesst ist, der virlusit vonff schillings phennynge zu pene, alse dicke als ez nof geschit; wanne man auch von der stede wegin uz ferit, wer dan des nachts undir unsir baner nicht enist, der virlusit auch zu pene vonff schillings pfennynge, alse dicke als ez not geschit.

Dazu den Baseler Zunftbrief aus dem Jahre 1226 an die Kürschner:

„Condictum super operibus ipsorum pro honore et utilitate civitatis nostre per ipsos noviter factum adprobavimus", bei Eberstadt, Magisterium und Fraternitas, S.187.

sentlichen. In Zeiten des Umbruches des ganzen nationalen Lebens kann es kein ausschlaggebendes Kriterium für die Richtigkeit einer Betriebsordnung sein, wenn die Gefolgschaft sie noch nicht begreift oder einzelne Bestimmungen bei ihrer praktischen Durchführung auf Schwierigkeiten stoßen.

Von diesem Gesichtspunkt aus betrachtet, ist die oben erwähnte Formulierung einer Einleitung zur Betriebsordnung vorbildlich, weil sie an den Menschen im Arbeiter und dessen Persönlichkeit appelliert.

Ebenso die Einführung der Firma Schunk u.Ehe, Gießen:

„In unserem Betriebe sind Führer, Gefolgschaft und Eigentümer auf Gedeih und Verderb miteinander verbunden. Alle können deshalb nur ein Ziel haben, den Betrieb gesund, leistungsfähig zu erhalten. Davon hängt unser und des ganzen Landes Wohlergehen ab. Aus diesem Treuverhältnis heraus werde ich es stets als mein höchstes Vorrecht ansehen, nach besten Kräften für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen".

Anschaulich wird jedem Neueintretenden klargemacht, daß sein Wohlergehen mit dem des Betriebes aufs Engste verknüpft ist. Es werden ihm die Pflichten vor Augen gehalten, die er dem Betriebe gegenüber übernimmt, die er aber mit der ganzen übrigen Gefolgschaft, dem Betriebsführer und dem Eigentümer zusammen, trägt. In diesem Zusammenhang sei auf die recht bildhafte und für den Arbeiter so verständliche Zusammenfassung von Grundgedanken in Sprichwörtern hingewiesen, wie sie in der Betriebsordnung des Betriebes Piesteritz der Bayrischen Stickstoffwerke A.G.gehandhabt wird (1).

---

1) „Es gibt kein Leben ohne Arbeit und Kampf".
„Ordnung ist das halbe Leben".
„Jede Arbeit ist ihres Lohnen wert".
„Treue um Treue".

Der Einzelarbeiter erhält auf diese Weise das Gefühl der Schulterdeckung, das unsere Soldaten im Weltkrieg so stark gemacht hat, und das zum äußersten Ausharren verpflichtet.

3. Auslesеprinzip.

Es wurde schon oben dargelegt, daß die Einsatzfähigkeit des einzelnen im Dienste der Betriebsgemeinschaft erst dann voll ausnutzbar ist, wenn dafür gesorgt wird, daß bei allem im engeren Verbande zusammen arbeitenden Gefolgschaftsmitgliedern möglichst gleichgeartete charakterliche und berufliche Qualitäten vorhanden sind. Darum ist die Einführung einer Probezeit zu begrüßen. Ganz abgesehen von einer Prüfung des beruflichen Könnens, wird während längerer Beobachtungszeit die Fähigkeit des Neueintretenden, sich in die Arbeitsgemeinschaft einzuleben, besser beurteilt werden können. Das ist umso wichtiger, als ja von ihr so ungeheuer viel für ein reibungsloses und fruchtbares Arbeiten abhängt. Nur hohes Verantwortungsbewußtsein, verbunden mit bester Kameradschaft kann ein wirklich hochstehendes Arbeitsprodukt gewährleisten. Beides darf nicht durch Hemmungen persönlicher Art, hervorgerufen durch allzugroße charakterliche Gegensätze, beeinträchtigt werden. Allzu leicht können Kontrollvorschriften umgangen werden, selbst bei eingehendster Überwachung. Sodann ermöglicht es die Probezeit, die vielleicht in anderer Richtung reich entwickelten Fähigkeiten eines Bewerbers festzustellen und ihm dementsprechend anderwärts einen geeigneten Arbeitsplatz zu verschaffen. Es ist das Geheimnis der Stoßkraft jeder Gemeinschaft, und dies hat sie mit allen Lebewesen gemeinsam, daß jedes Glied an dem ihm zukommenden Platz steht, diesen aber unter allen

Umständen voll auszufüllen sucht (1).

So sagt die Betriebsordnung der I.G.Farbenindustrie A.G.Frankfurt/M.: „Jedes Mitglied der Betriebsgemeinschaft soll grundsätzlich an einen Arbeitsplatz gestellt werden, wo sich seine Veranlagung als wesentliche Voraussetzung für Qualität und Leistung in der Arbeit voll auswirken kann. Durch sorgfältige Prüfung sollen deshalb seine charakterliche Eignung und seine beruflichen Fähigkeiten festgestellt werden. ...."

Hat sich dann der Betriebsführer von den ausreichenden Fähigkeiten des Bewerbers überzeugt, dann darf allerdings der endgültige Eintritt in die Betriebsgemeinschaft nicht einfach stillschweigend erfolgen. Es ist notwendig, daß dem Eintretenden das Entscheidende des Augenblicks deutlich zum Bewußtsein gebracht wird. Darum fordern einige Betriebsordnungen, daß der Bewerber durch Unterschrift der Personalakte oder des Personalbogens erklärt, er wolle sich als Glied der Werkgemeinschaft fühlen und sein Verhalten danach einrichten (2) 3)). Hier kommt schon rein äußerlich

---

1) R.Ley, Durchbruch der sozialen Ehre, S.5.: „Stelle jeden Menschen an den Platz, den er kraft seiner Fähigkeit und seiner Leistung ausfüllt, so ist das die vollendetste soziale Ordnung der Menschen an sich".

2) u.a. M.A.N.-A.G., Mainz-Gustavsburg.

3) Nikisch,A.,Arbeitsrecht, Tüb.1936,S.48, hält die Aufnahme solcher „Abschlußnormen" in die Betriebsordnung für unzulässig, da diese nur die wirklichen Mitglieder betreffen dürfe. Jedoch gibt es kaum eine Verfassung irgendwelcher Art, die sich nicht mit den Aufnahmebedingungen neuer Mitglieder befaßt. Maßgebend kann nur sein, ob die Abschlußnorm mit dem Arbeitsverhältnis eng zusammenhängt, Das ergibt sich schon aus § 27 III.A.O.G., da Formvorschriften u. dergl. der Ordnung des Betriebes dienen können. Vergl. Hueck und Nipperdey,

zum Ausdruck, daß es sich beim Eintritt um einen Gestaltungsakt handelt, der die Unterstellung des Eintretenden unter die Rechtssätze des Betriebes nach sich zieht. Der ganze Unterschied zu dem früheren Anstellungsvertrag wird sichtbar, der ein Verpflichtungsgeschäft war, ein Schuldverhältnis, das die eigene Arbeitskraft zum Gegenstand hatte. (1)

Vielerorts erfolgt die Aufnahme durch den Betriebsführer persönlich mittels Handschlag. So die Maschinenfabrik Johannisburg G.m.b.H. in Geisenheim. Die I.G.Farbenindustrie A.G.Frankfurt /M. schreibt noch dazu Überreichung eines besonderen Einstellungsbriefes vor.

Es sind das Dinge, die zunächst von untergeordneter Bedeutung zu sein scheinen, dem Arbeiter aber das Gefühl der Verwurzelung im Betriebe geben. Sie sind ein Mittel zur Erreichung auch der seelischen Eingliederung des einzelnen in die unteren und untersten Einheiten der staatlichen Ordnung. Es wird dem Staatswissenschaftler umso leichter fallen, sich in die Theorie des völkischen Aufbaus hineinzuleben und so sein Wirken lebensnah zu erhalten, je mehr er die gleichsam unter der Oberfläche wirkenden Kräfte und Strömungen kennt.

Es ist notwendig, diesen Teilgebieten volle Aufmerksamkeit zu widmen, da sie irgendwie Elemente des völkischen Aufbaues enthalten. Auch Gewohnheit und Brauchtum gehören dazu, um dem einzelnen dessen Bindung an dem ihm entsprechenden Lebenskreis bewußt zu machen.

Es ist darum kein Zufall, daß ständisch gegliederte Staaten durch ihren Formenreichtum auffallen, während stark individualistisch ge-

---

Kommentar § 27 Anm.22; § 30 Anm.10.

1) Mansfeld, Vom Arbeitsverhältnis, i./Ztschr.d. Akad.f.Dtsch.Recht, 1935, S.910 ff.

färbte Zeitalter arm an Symbolen sind. Wie innere Stetigkeit und Selbstzucht einem Menschen schon rein äußerlich einen Stempel aufdrücken, so sind äußere festgefügte Formen der Ausdruck innerer Stabilität. Man sollte nicht einwenden, daß derartige Bestimmungen in der Arbeitsordnung von den Gefolgschaftsmitgliedern überlesen werden und deshalb ihren Wert verlieren. Sie werden umso weniger übersehen, als das Unternehmen Wert auf die Ausgestaltung der äußeren Form legt. Und dann kann freilich nicht geleugnet werden, daß es bei dieser Einzelmaßnahme nicht bleiben darf, diese vielmehr erst im Rahmen einer entsprechenden Grundeinstellung der ganzen Betriebsführung ihre Wirkung zeigen wird. Es mag einem späteren Kapitel vorbehalten bleiben zu zeigen, wie hier der Staat von sich aus regulierend eingreifen kann.

4) Befriedung des Arbeitslebens und Schlichtungsverfahren.

Den Bestimmungen über die Aufnahme in die Betriebsgemeinschaft pflegt in den Betriebsordnungen die Regelung der inneren Organisation zu folgen. Und da gilt in besonderem Maße das Interesse der Befriedung des Arbeitslebens.

Wie jeder Organismus Fremdkörper ausstößt oder sonst unschädlich zu machen sucht, so wird auch die Betriebsgemeinschaft störende Einflüsse von sich aus ausschalten. Spannungen sind an sich nicht unter allen Umständen schädlich, entsprechen vielmehr dem Leben als einem dauernden Aufeinandereinwirken von Gegensätzen. Sind diese Spannungen aber dem Gemeinschaftsdenken nicht untergeordnet, so zerbrechen sie den Betrieb, und dies vor allem dann,wenn nicht einmal der Versuch eines internen Ausgleichs gemacht wird. Die Notwendigkeit, eine Schlichtung von Streitigkeiten grundsätzlich innerhalb des Betriebes suchen zu müssen, ist überdies von hohem erzie-

herischem Wert. Sie bringt den Arbeiter und Angestellten dazu, außerhalb seiner Sphäre liegende fremde Interessen überhaupt erst einmal würdigen zu müssen. Die Anrufung einer außerbetrieblichen Instanz kommt in den meisten Fällen einem Ausweichen vor der Verantwortung gegenüber der Betriebsgemeinschaft gleich. Die Praxis der Arbeitsgerichte zeigt das deutlich.

Es ist nun Sache der Betriebsordnung, ein innerbetriebliches Schlichtungsverfahren vorzuschreiben, Verstöße gegen dieses zu verhindern und für gewisse Ausnahmefälle auch außerbetriebliche Stellen zuzulassen. Dabei wäre ein energischeres Zugreifen erwünscht. Ein Übergehen des Vertrauensrates sollte mit Bußen und äußerstenfalls mit dem Ausschluß aus der Betriebsgemeinschaft bestraft werden können.

Freilich kann auf diesem Wege allein etwas wirklich Wertvolles nicht erreicht werden. Nicht einem Zwange folgend, sondern aus innerer Verantwortung müssen die Gefolgschaftsmitglieder handeln. Dies zu erreichen,ist in erster Linie Aufgabe der Menschenbildung. Die Arbeit der großen Organisationen greift hier ein. Unmöglich ist es, deren Tätigkeit durch Betriebsordnung zu regeln. Dennoch müssen irgendwie Betriebsordnung und Tätigkeit der Organisationen aufeinander abgestimmt werden. Dies geschieht durch Zusammenfassung der beiderseitigen Fachorganisationen in einer Spitze (vgl.den letzten Abschnitt dieser Arbeit). Diese wird die Staatsführung selbst sein müssen, die durch eine einheitliche Leitung ein fruchtbares Miteinanderarbeiten sicherstellen wird.

Aber auch direkt durch den Treuhänder der Arbeit hat der Staat hier schon ins Arbeitsleben eingegriffen (1). So haben besonders für die Landwirtschaft verschiedene Tarifordnungen dafür ge-

---

1) Tarif.Reg.Nr.12/4 R.Arb.Bl.1934 VI S. 44.
Tarif.Reg.Nr.284/2 R.Arb.Bl.1935 " S.291.

sorgt, daß die Erledigung von Streitigkeiten zunächst einmal im Betriebe selbst versucht wird. Können trotzdem entstehende Streitigkeiten im Wege der gegenseitigen Aussprache nicht beigelegt werden, so sollen sie wenigstens Schiedsstellen zur Entscheidung vorgelegt werden, die in ihrer Zusammensetzung der besonderen Eigenheit des Streitstoffes entsprechen. Es ist das eine Entwicklung, die im Interesse der Auflockerung der durch weitgehende Schematisierung erstarrten Arbeitsbedingungen und nicht mehr anpassungsfähigen Rechtsnormen zu begrüßen ist. Dieser Vorgang hat schon in Zeiten der Blüte des Ständegedankens seine Vorbilder und war auch fruchtbar, solange nicht die Verbindung mit dem deutschrechtlichen Genossenschaftsgedanken verloren ging. Die gesamte Tätigkeit im Betriebe muß getragen sein von dem Gefühl der Verpflichtung gegenüber der Allgemeinheit. Schon die Zunftverfassung war in ihrer Blütezeit von dieser Verpflichtung durchdrungen. Die Zünfte (1) sahen die Ausübung ihres Handwerks geradezu als ein öffentliches Amt an, woher sie dann auch das Recht eigener Satzung und eigener Gerichtsbarkeit in Zunftsachen ableiteten. „Dieses Amt, das den Begriff der Pflicht vor dem des Rechts in sich enthielt, war ein städtisches Amt öffentlicher Natur; hierdurch unterschied es sich von dem patrimonialen Dienstamt des Hofhandwerks ebensosehr, wie von dem späteren privatrechtlichen Gewerbemonopol. Das Amt an sich hatte im städtischen Gemeinwesen keinen Vermögenswert. Was der Zunftgenosse durch das Handwerk erwarb, war die Frucht seiner Arbeit, nicht die Frucht einer exklusiven Gerechtigkeit"(2) .

---

1) Über den Ausdruck „Zunft" vgl.Graff, Althochdeutscher Sprachschatz.
2) Vgl.O.v.Gierke,Genossenschaftsrecht,1.Bd. S. 260.

Erst als der Gedanke einer Verpflichtung gegenüber dem Gemeinwesen das Recht auf alleinige, konkurrenzlose Ausübung der Zunftgerechtsame zu Gunsten der Zunftmitglieder zurücktrat, und als damit eine allmähliche Herauslösung aus dem Stadtverband Platz griff, trat der Niedergang ein. Nun war die Allgemeinheit ihrerseits gezwungen, zur Wahrung ihrer lebenswichtigen Interessen einzugreifen, was dann endlich zum Untergang der Zunftverfassung führte. Jetzt noch der Zunft ihre früher ausgedehnte Gerichtsbarkeit zu lassen, wäre nicht möglich gewesen. Sie wäre zu selbstsüchtigen Zwecken mißbraucht worden.

Die von den angeführten Tarifordnungen angeordnete Art der Behandlung von Streitigkeiten kann darum geradezu zu einer Gefahr werden, wenn sie nur die Interessen der in den Schiedsgerichten vertretenen Berufsgruppen vertritt. In weitgehendem Maß ist die endliche Bewährung des Schiedsgerichtsgedankens eine Frage der Erziehung und es könnten tatsächlich Bedenken auftreten, ob die Zeit heute schon für dessen ausschließliche Anwendung reif sei.

Bei der komplizierten Verflechtung aller Gruppen untereinander ist andererseits eine gleichmäßige Rechtsprechung erwünscht. Mag das auch bei vielen der zu behandelnden Streitigkeiten nicht der Fall sein, so gibt es doch darüber hinaus genug Fragen, die nach einer grundsätzlichen Entscheidung drängen. Elastizität nach unten in der Anpassung an Einzelfälle und Einzelbedürfnisse, Einheit in der Spitze, - das ist auch hier das zu erstrebende Ziel. Darum müßte es Möglichkeiten geben, Streitfälle, für die an sich ausschließlich die Schiedsgerichte zuständig bleiben sollen, von Fall zu Fall, je nach Bedürfnis, an das ordentliche Gericht zu verweisen.

In der oben angeführten Mantel-Tarif-Ordnung (Tar.Reg.Nr.21/4) für die Landwirtschaft Mecklen-

burg - Lübeck fehlt eine derartige Möglichkeit vollständig. Zwar ist in besonderen Fällen noch eine Berufung vom Kreisschiedsgericht an den Schiedsausschuß bei der Landesbauernschaft möglich, doch greift diese Stelle weder örtlich über den Bezirk der betreffenden Landesbauernschaft hinaus, noch bietet sie sachlich die Garantie einer auch über den Rahmen der Landwirtschaft hinaus oft notwendigen Einheitlichkeit. Es besteht eben die Schwierigkeit, das Interesse an der Einheit der großen Linien zu wahren, ohne einer gesunden Schiedsgerichtbarkeit als Ausdruck der Selbstverwaltung Abbruch zu tun. Vielleicht wäre es ein Weg, den Schiedsgerichten eine Verweisung an die ordentlichen Gerichte zu gestatten. Dabei müßte freilich den Mitgliedern der Schiedsgerichte ein ganz besonders feines Fingerspitzengefühl für Fragen grundsätzlicher Bedeutung zugemutet werden. Dagegen führt der Weg, den die oben gleichfalls angeführte Tarifordnung für die Land- und Forstwirtschaft Brandenburgs (Tar.Reg.Nr.5842) in § 18 beschritten hat, indem sie die Schiedsgerichtbarkeit nur bis zu einer gewissen Höhe der Streitsumme (500.-RM) zuläßt, nur bedingt zum Ziel. Zwar kann man annehmen, daß Streitwerte über 500.- RM sehr oft eine allgemein interessierende Rechtslage zur Voraussetzung haben, was aber durchaus nicht die Regel ist; andererseits aber können gerade im arbeitsgerichtlichen Verfahren auch Fälle, die in ihrem Streitwert unter 500,- RM bleiben, von größtem Interesse für die Allgemeinentwicklung sein. Im übrigen liegt der Gedanke nahe, daß wohl weniger die Rücksicht auf diese Seite der Frage ausschlaggebend für die Regelung der Zuständigkeitsgrenze der betreffenden Schiedsgerichte war, als das Mißtrauen in die Qualität der Entscheidungen derselben. Jedenfalls wird das Schiedsgericht auch in den Fällen höheren Streitwertes als Gütestelle im Sinne des ordentlichen Arbeitsgerichtsprozesses tätig; es hat

so Gelegenheit, seinen Einfluß geltend zu machen. Eine Regelung, die verdient, ganz allgemein Eingang zu finden.

Dem entspricht die stets wiederkehrende Forderung in den Betriebsordnungen, daß Streitigkeiten zunächst innerhalb der Werksgemeinschaft selbst ihre Erledigung finden sollen; denn nur dann können die in jeder Gemeinschaft immer vorhandenen Spannungen für den Betrieb selbst nutzbar gemacht werden. Erst wenn eine solche Erledigung nicht möglich erscheint, sollen außerbetriebliche Stellen befaßt werden. Die praktische Auswirkung gerade dieser Forderung zeigt, wie sehr ein Unternehmen zur Betriebsgemeinschaft fortgeschritten ist (1). Im übrigen aber lehrt die Praxis immer wieder, daß ein großer Teil der Arbeiterschaft wie des Unternehmertums die aus der Zeit der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände stammenden Klassengegensätze noch nicht überwunden hat. Der Gedanke der überpersönlichen Betriebsgemeinschaft hat sich gegenüber dem persönlichen Interessenstandpunkt noch nicht allgemein durchgesetzt.

Es wäre am Platze, mehr als bisher auch in den Betriebsordnungen selbst die Einhaltung eines entsprechenden Verfahrens zur Beilegung von Streitigkeiten bindend vorzuschreiben.

5) Soziale Ehre.

Es erweist sich zudem eine entsprechende Behandlung von innerbetrieblichen Streitigkeiten geeignet, den einzelnen in die Betriebsge-

---

1) So hat die Bayerische Stickstoff-Werke Aktiengesellschaft in ihrem Betrieb Piesteritz während der letzten 3 Jahre in noch nicht 6 Fällen das Arbeitsgericht in Anspruch nehmen müssen. Eine Leistung, die bei der Größe der Belegschaft von etwa 3000 Mann volle Anerkennung verdient. (Auskunft vom 8.Juni 1936.)

meinschaft einzuschalten. Umsomehr werden die Gefolgschaftsmitglieder die Ehre ihres Betriebes als ihre eigene empfinden und jede Störung in seinem Gefüge als Kränkung dieser Ehre auffassen. (1).

So folgt das Vorhandensein einer sozialen Ehre direkt aus dem Wesen der Gemeinschaft als der innigsten Verbundenheit ihrer Glieder zu einer höheren Einheit.

Das Gefühl für soziale Ehre ist den Arbeitern nie ganz verloren gegangen. Es wurzelt in den natürlichen Beziehungen des Schaffenden zum Werkstück. Und es ist typisch, daß es um so ausgeprägter war, je mehr das Werk mit seinen Arbeitern zur Einheit wurde,je mehr ein ständiges Zu- und Abwandern der Arbeiter durch die spezielle Eigenart der Werkarbeit verhindert und so eine Art Schicksalsverbundenheit zwischen Arbeiter und Werk erzeugt wurde. Das war vor allen Dingen in solchen Unternehmungen der Fall, die auf ausgesprochener Wert- und Qualitätsarbeit beruhten, so z.B. in der Chemie, Optik und feinmechanischen Industrie. Es mag darauf hingewiesen werden, daß dies gleichzeitig die Industriegruppen sind, in denen neben der rein manuellen Arbeit der Geist in erhöhtem Maße am Zustandekommen des Werkstückes beteiligt ist.

Soziale Ehre und Gemeinschaftsidee sind derart miteinander verbunden, daß sie sich geradezu gegenseitig bedingen. Denn nur auf der Grundlage

---

1) Vgl. dazu die Betriebsordnung der M.A.N. A.G. Mainz-Gustavsburg unter Ziffer 6:

„.... Das Grundgesetz für die eigene Person wie für die Werkgemeinschaft ist, die Ehre zu wahren, die Quertreibereien einfach nicht zuläßt. ..Qualitätsarbeit jedes einzelnen und der Werkgemeinschaft in ihrer Gesamtheit muß ein nach außen erkennbarer Ausdruck unserer Arbeitsehre sein".

eines tiefgreifenden, alle Lebensverhältnisse der Gefolgschaftsmitglieder erfassenden Verflochtenseins kann sich ein vollkommenes soziales Ehrgefühl entwickeln. Nur dann repräsentiert jeder einzelne in sich die Ehre der Gemeinschaft. Er verteidigt sie für die Gemeinschaft, deren Glied er ist.

Beachtet man, daß nun wiederum der Betrieb ein Glied in der bis zur Volksgemeinschaft sich fortsetzenden Kette ist, so wird die Bedeutung der sog. „Betriebsehre" für den Staat und dessen Interesse an ihrer Entwicklung deutlich.

Die Betriebsordnungen appellieren dann im besonderen an die Arbeitsehre der Gefolgschaftsmitglieder, wenn es gilt, die Hochwertigkeit des Arbeitsproduktes sicherzustellen. Viele Betriebsordnungen erinnern daran, daß infolge der gespannten Marktlage nur dann das Bestehen des Unternehmens gesichert ist, wenn jedes Glied der Betriebsgemeinschaft sein ganzes Können einsetzt (1). Im besonderen verlange die Kameradschaft, daß jeder nur einwandfreie Arbeit aus der Hand geben dürfe, sonst erschwere er die nachfolgende Arbeit und setze die Güte des Ganzen herab.

Diese Dinge sind für den Aufbau der Volksgemeinschaft von hervorragender Bedeutung. Ohne das Zusammenspiel der Kräfte im Dienste eines Zieles ist eine restlose Nutzbarmachung der im Volke lebendigen Kräfte nicht möglich. Nur durch Aufgliederung des ganzen Volkskörpers in kleine und kleinste Kreise, die für sich allein diesen Gedanken in ihrem Aufgabenbereich praktisch zur Durchführung bringen und dann untereinander wieder in Beziehung treten, kann dieses Zusammenspiel erreicht werden. Der in den Gliederungen und Zellen verwirklichte Gemeinschaftsgedanke ist Träger des völkischen Lebens, nicht irgendwelche zentralisierende Organisationen, die notwendig wegen ihrer alles gleichmachenden Behand-

---

1) Schunk und Ehe, Gießen, § 4.

lung zu wenig die in jedem Falle verschiedenen Fähigkeiten und Eigentümlichkeiten des einzelnen zur Entfaltung bringen können. In Frankreich ist eine derartige Zentralisation als notwendige Folge der Aufklärung erfolgt. Die von völliger geistiger Verödung „bedrohte" französische Provinz zeigt die verheerende Wirkung einer Durchorganisierung des öfentlichen Lebens ohne Rücksichtnahme auf die Belange der Selbstverwaltung.

In den Gliederungen muß die völkische Idee im Kleinsten ihre Ausgestaltung finden. Den großen Organisationsformen soll damit nicht ihre Existenzberechtigung abgesprochen werden. Diese sind sogar eine Notwendigkeit. Sie in die richtige Fühlung mit dem praktischen Leben zu bringen, das ist das Problem.

Wohl in keiner Betriebsordnung fehlt es dementsprechend an Versuchen, die Gefolgschaft zu geordneter Zusammenarbeit zu erziehen. Fragen wie: Sauberkeit, Ordnung, Sicherheit, Güte der Arbeit, Behandlung von Werkstoff und Werkzeug, werden eingehend erörtert; alles Dinge, die sich durch eine äußere Regelung, auch wenn sie ins einzelne geht, nicht ordnen lassen. Man ruft das Ehrgefühl der Belegschaft als Garant für das Wohlergehen des Werkes auf. Hier wird einmal ganz deutlich, wie als letztes Mittel der sittliche Einsatz der Persönlichkeit, der Appell an das natürliche Ordnungsdenken einer Gemeinschaft, über Schwierigkeiten hinweghelfen kann, die eine einfache Verhaltungsmaßregel nie überwinden würde. Ein Vorgang, der seine Gültigkeit im Kriege bei militärischen und zivilen Aktionen längst bewiesen hat. Eine je höhere Qualität das Werkstück erfordert, in umso größerem Maße gilt das oben Gesagte, schon weil hier die geistige Arbeit gegenüber der manuellen in den Vordergrund tritt und als solche einer direkten mechanischen Regelung fast ganz entzogen ist (1).

(Fußnote siehe nächste Seite).

6) Heranbildung des Nachwuchses.

Dieses Gemeinschaftsdenken ist dem Arbeiter der letzten 50 Jahre fast ganz entfremdet worden. Es wieder zu wecken, ist eine Aufgabe der Erziehung. Dem müßte noch mehr wie bisher Rechnung getragen werden.

Wie die Verfassung als Ordnungsgesetz der Volksgemeinschaft sich notwendig mit Fragen der Heranbildung und Eingliederung des Staatsbürgers beschäftigt, so muß das auch die Betriebsordnung in ihrem Anwendungsgebiet tun; denn sie ist genau dasselbe für die Betriebszelle, was jene Ordnungsgesetze für die Volksgemeinschaft sind. Die Grundgedanken müssen dieselben sein.

Es kommt also darauf an, den jungen Menschen bei seinem Eintritt in die Werksgemeinschaft von vornherein in die richtige Bahn zu lenken. Das kann wiederum nur geschehen, wenn jeder einzelne Werksangehörige sich für die Entwicklung des Neueingetretenen verantwortlich fühlt. Darum muß der einzelne seine langjährigen Erfahrungen in den

---

1) In diesem Zusammenhang mag darauf hingewiesen werden, daß die bis in die letzten Feinheiten ausgearbeitete Maschine - man denke an moderne Revolverdrehbänke und Fräsmaschinen der feinmechanischen Industrie- längst aufgehört hat, Tyrann des Arbeiters zu sein, Im Gegenteil, mehr denn je bedarf es der Intelligenz des Arbeiters, der sich ihrer als Werkzeug bedient. Es ist nicht so, daß die Maschine sich des Menschen nur insoweit bedient, als es das Fehlen einer „Vollmechanik" notwendig macht, sondern umgekehrt, der Mensch bedient sich der Maschine zur Bewältigung von Arbeitsvorgängen, die von Hand auszuführen ihm unmöglich wird. Wenn auch letzteres noch lange nicht erreicht ist, so ist es doch Ziel des Fortschrittes.

Dienst der Sache stellen, er muß dem Neuling zur Hand gehen und für eine gründliche Anlernung, selbst unter Inkaufnehmen manchmal nicht zu verhindernder persönlicher Nachteile, Sorge tragen.

Dabei ist die Ausbildungszeit die beste Gelegenheit, die der besonderen Begabung des Lehrlings entsprechende Verwendungsmöglichkeit zu finden und sein Hineinwachsen in die Betriebsgemeinschaft zu fördern.

So beschäftigen sich denn sehr viele Betriebsordnungen eingehend mit der Lehrlingsausbildung. Abgesehen davon, daß bei allen Werkangehörigen das Interesse an einer guten Berufsausbildung des Nachwuchses geweckt wird, bieten diesbezügliche, schriftlich niedergelegte Grundsätze eine recht brauchbare Handhabe zur Durchsetzung einer geordneten Lehrlingsausbildung in der Hand der übergeordneten staatlichen Stellen. Denn auch für die Betriebsführer ist die Betriebsordnung verbindlich. (1)

Eine Betriebsordnung gibt für die Ausbildung des Nachwuchses folgende Regelung: „Die beste Sicherung für die künftige Leistungsfähigkeit unseres Betriebes liegt in der Ausbildung und Erziehung eines tüchtigen Nachwuchses.

Die fachliche Ausbildung nimmt hierbei den breitesten Raum ein. Sie allein wird aber niemals den kämpferischen, das Leben meisternden Facharbeiter heranbilden können, wenn nicht körperliche Ertüchtigung und charakterliche Erziehung hinzutritt. Deshalb ist bei der Auswahl der Mitarbeiter, welchen die Heranbildung des Nachwuchses anvertraut ist, besonderer Wert zu

---

1) Es mag das wohl auch ein Grund dafür sein, daß sehr viele Betriebsführer aus Furcht vor Bindungen den Inhalt der Betriebsordnungen auf das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß beschränken.

legen auf menschlich hochwertige Eigenschaften und erzieherisches Können (1)".

Es ist übrigens bekannt, was schon früher die großen Betriebe durch Schaffung eigener, vom übrigen Werksbetrieb vollkommen getrennter, erprobten Kräften anvertrauten Lehrlingswerkstätten geleistet haben (2).

7) Werkerfindung.

Sehr eng an das Wesen der Betriebsgemeinschaft ist unter anderem die Behandlung der Urheberrechte an der Werkerfindung geknüpft. Die Frage findet daher bei allen vornehmlich an Erfindungen interessierten Werken in der Betriebsordnung ihre Behandlung (3).

Die ganze Kraft der Gefolgschaftsmitglieder gehört der Betriebsgemeinschaft. Daher ist diese wiederum verpflichtet, die Leistung anzuerkennen. Niemals aber darf die schöpferische Tat, die in jeder Erfindung steckt, Gegenstand einer Marktspekulation oder einseitigen Unternehmerinteresses werden. Das würde den besonderen personenrechtlichen Verhältnissen der Betriebsgemeinschaft nicht entsprechen. Alles Entgelt ist vielmehr als ein Akt persönlicher Fürsorgepflicht des Unternehmens zur Erhaltung und Anerkennung der

---

1) Schunk u. Ehe, Gießen, § 9.
2) Vgl. dazu einen Artikel „48 Monate Lehrzeit", i./„Der Angriff" vom 1.Oktober 1936, S. 9, Nr.231.
3) Klauer, Der schwebende Patentgesetzentwurf i./Z.d.Akad.f.D.R. 1935, S.480.
H.Barth, Persönlichkeit und Volksgemeinschaft im Rechte der Erfinder und Erfindungen, ebenda, 1935, S.155.
Herbert Meyer, Die Schöpferpersönlichkeit im kommenden deutschen Urheber- und Verlagsrecht, ebenda, 1936, S.155.

besonders wertvollen Erfinderbegabung zu betrachten und als eine berechtigte Teilnahme am gemeinsamen Aufschwung des Unternehmens. Das Erstrebenswerte ist die Einheit, ist die Ganzheit des Betriebes, auch in der Leistung. Es darf nicht die Einzelleistung, auch nicht die des Erfinders, aus dem Rahmen der Gesamtheit herausfallen. Das würde die Stoßkraft des Ganzen beeinträchtigen. Daneben aber ist die geistige Arbeit, besonders die gesteigerte, produktive des Erfinders, im wahrsten Sinne ein Stück Persönlichkeit.(1)2)

Aus dieser Gegenüberstellung ergibt sich die ganze Problematik des Erfinderrechts.

---

1) Diesem persönlichen Charakter der Erfindung entsprechend, hat das neue Patentgesetz den Begriff der Betriebserfindung nicht mehr aufgenommen, sondern dem Erfinderprinzip und der Erfinderehre Geltung verschafft. Man geht davon aus, daß eine Erfindung immer eine persönliche Schöpfung ist, die gegenüber aller Organisationsarbeit stark in den Vordergrund tritt (vergl.Waldmann, Grundzüge eines nationalsozialistischen Patentrechts, in Franks Handbuch für Recht und Gesetzgebung 1935, S.1036/1043). Im einzelnen geht das Gesetz auf die Angestellten-Erfindung nicht ein.Dies soll dem noch ausstehenden Sondergesetz für Angestelltenerfindung vorbehalten bleiben.

2) Die rein handwerkliche Betriebserfindung bleibt hier außer Betracht. Gegenstand der Erörterung ist lediglich die sogen. Dienst-erfindung, d.h. das vom Angestellten zu dem inneren Stand der Technik in einem Betrieb persönlich Hinzugeleistete muß selber noch „Erfindungshöhe" haben (vergl.RGZ 139/88 und JW 33/1394 mit Anmerkung von Kisch; dazu RGZ 136/420). Vergl. auch oben S. 9 ff.

Gesamtinteresse und Einzelinteresse sind derart miteinander verbunden, daß ein Wohlergehen des einen Teiles bei gleichzeitigem Außerachtlassen der Lebensnotwendigkeiten des anderen Teiles auf die Dauer gar nicht gedacht werden kann.

Dabei kann der Lohn nicht etwa als Kaufpreis für zur Verfügung gestellte Arbeitskraft aufgefaßt werden. Der Lohn ist vielmehr der Anteil des Erfinders an dem letzten Endes der Allgemeinheit zufließenden Nutzen. Auf diesen Lohn hat der Erfinder Anspruch. Es ist von vornherein klar, daß er nicht zum Schaden des Unternehmens frei über die Erfindung verfügen kann, aber ebenso erfordert die Gerechtigkeit einen fortlaufenden Anteil an dem sich ergebenden Gewinn. Entscheidend ist, die Erfindung aus den Händen der Spekulationen zu befreien. Jede Erfindung bringt für den, der sie auswertet, ein gewisses Risiko, und zweifellos trägt das Unternehmen den Hauptteil. Es ist darum berechtigt, wenn dieses Risiko bei Berechnung des Anteils am Gewinn berücksichtigt wird. Das Ungesunde der in fast allen größeren Werken getroffenen Regelung liegt nun darin, daß das Unternehmen den vollen Gewinn für sich in Anspruch nimmt und die Erfinderarbeit durch Zahlung des laufenden Tariflohnes für abgegolten hält. Praktisch kommt der Erfinder darum in den meisten Fällen um den ihm zukommenden Erfolg. Es wird verkannt, daß das eigentlich Schöpferische an der Erfindung, der Erfindergedanke, ureigenstes Stück der Erfinderpersönlichkeit ist, und daß die Industrie in der Hauptsache lediglich ihre Organisation zur Verfügung stellt und dem Erfinder bestimmte Richtungen weist. Darum muß die Berücksichtigung des Schöpferischen bei Feststellung des Erfinderlohnes ausschlaggebend sein. (1)

---

1) Thieme Hans, Mitarbeiter und Industrie. Ein Beitrag zum Recht des freien Erfinders. Tübingen, 1935.

Es ist klar, daß die Stärke der Bindung an den Betrieb auch die Anteilnahme am Erfolg maßgebend beeinflussen muß. Der nur kurzfristig und nur lose gebundene Forscher wird einen weit höheren Anspruch auf Erfolgs-erlös haben, als der auf Lebenszeit zur Arbeit verpflichtete Angestellte. Je enger der Erfinder mit dem Werk verbunden ist, umso eher darf dieses das Erfinderergebnis fordern auf Grund der betrieblichen Eingliederung, des „Zurechnungsverhältnisses" des Erfinders zum Werk (vergl.RGZ 136/415; 139/52; 140/53).

Schon an anderer Stelle wurde zu zeigen versucht, daß jede Einzelleistung ohne eine Menge teils vorgeleisteter, teils gleichzeitig wirkender Gemeinschaftsarbeit nicht gedacht werden kann. In weiten Gebieten der Industrie ist es Privaten und selbst öffentlich rechtlichen Instituten nicht mehr möglich, die nötigen überaus kostspieligen Laboratorien, die zur Entwicklung eines Erfindergedankens notwendig sind, selbst zu erstellen.

Darum muß der Erfinder gegebenenfalls auch bereit sein, Opfer zu bringen. Er muß sich einsetzen für die Größe der ihn unterstützenden Organisation. Und das ist das Entscheidende. Es ist unehrenhaft und verstößt gegen die soziale Ehre, materielle Belange rücksichtslos in den Vordergrund zu schieben. Erfinder sowohl als auch der Unternehmer haben eine Treupflicht und sind für ihr Verhalten gegebenenfalls dem Sozialehrengericht verantwortlich. Diese Einsatzbereitschaft vor allem hat gerade die genialsten Erfindungen ermöglicht.

Nur aus dieser Einstellung heraus „vermögen alle die großen Werke der Menschheit zu entstehen, die dem Gründer wenig Lohn, der Nachwelt aber reichen Segen bringen.... Jeder Arbeiter, jeder Bauer, jeder Erfinder, Beamte u.s.w., der schafft, ohne je selber zu Glück und Wohlstand kommen zu können, ist ein Träger dieser Idee,

auch wenn der tiefere Sinn seines Handelns ihm immer verborgen bliebe" (1).

Das war die Gesinnung der namenlosen Meister mittelalterlicher Dome. Jede Arbeit, selbst die des letzten Steinmetzen, der sich mit Hingabe der Struktur des einzelnen Steines anpaßte und so jenen herrlichen Rhythmus der Linien schuf, bis hinauf zum freischaffenden Architekten, galt dem Ruhm und der Ehre der Bauhütte. Das ist der tiefere Sinn der Parole: „Arbeiter der Stirn und der Faust, vereinigt euch!" Nicht der Name eines einzelnen, sondern das Steinmetzzeichen der Bauhütten findet sich an den Säulen der Münster, wenn nicht auch diese bei den ältesten Bauwerken ganz fehlen. Erst verhältnismäßig spät wurde das anders, traten die Baumeister mehr hervor. Aber noch bis zum Untergang der Bauhütten überhaupt war jeder neuerdachte Konstruktionsgedanke selbstverständliches Geheimnis und Eigentum der Baugemeinschaft. Erst in der letzten Hälfte des 19. Jahrhunderts beschlossen die letzten Vertreter der Hütten, diese Baugeheimnisse mit ins Grab zu nehmen, weil sie resignierend erkannten, daß die dem krassesten Materialismus huldigende Zeit kein Verständnis mehr für ihre Arbeit hatte(2). Seitdem haben sich die Kunsthistoriker die Köpfe zerbrochen über die verlorenen Stilgesetze der Baukunst. Es gibt ganze Bücher über die „Mathematik"(!) der mittelalterlichen Bauwerke. Aber das wahrhaft Schöpferische ist nicht mit Rechenschieber und Zirkel, ist überhaupt nicht zu rekonstruieren. Nicht etwa, weil sich die gedankliche, mathematische Konstruktion mit wahrer Kunst nicht vertrüge - das berühmte Abendmahl Leonardo da Vinci's und die Bilder niederländischer Meister beweisen das Gegenteil -, sondern weil es an der genialen Intuition fehlt,

---

1) Adolf Hitler, a.a.O. S.326.
2) K.Busch, Raum- u.Zeitgesetze deutscher Kunst, Berlin, 1935, S. 30.

die selbst in der konstruktiven Flächenaufteilung die persönliche Note, den Rhythmus der Zeit, zur Geltung kommen läßt. Aus den Domen unserer Väter strahlt die Einheit mittelalterlichen Denkens. Es ist unmöglich, sich diesem Eindruck zu entziehen.

In der völligen Unterordnung der Einzelperson unter eine große Idee bestand hier, wie auf allen Gebieten, das Geheimnis mittelalterlicher Größe. Diese Unterordnung erstickte aber keineswegs die Persönlichkeit, sondern ordnete sie nur in den Rahmen der Gemeinschaft ein (1). Sie erstickte nicht die tätige Freiheit, sondern versöhnte sie nur mit ihrem Gegenpol, der Einheit. Nur ein völliges Mißverstehen, nur eine Verkennung der Tatsache, daß die selbstgewollten Bindungen des mittelalterlichen Menschen an die Gemeinschaft diesem Freiheit waren, weil er sie als Freiheit empfand, weil er mit der Freiheit seines Verbandes seine eigene Freiheit verbunden fühlte, kann das in diesem Zusammenhang so oft gebrauchte Schlagwort vom finsteren Mittelalter erklären (2). Kann der Bamberger Reiter, können die Standbilder einer Uta und einer Gepa im Naumburger Dom die Werke unfreier Menschen gewesen sein?

Es liegt dieser Arbeit nun nichts ferner, als die Formen vergangener Perioden empfehlen zu wollen. Sie waren notwendig zeitgebunden. Aber insoweit ist ein Eingehen auf vergangene Verhältnisse von großem Wert, als das Studium der Auswirkungen einer Idee - in vorliegendem Falle der Genossenschaftsidee - auch für die Gegenwart fruchtbar sein muß. Es zeigt sich an

---

1) Über die Freiheit im Staat vgl. u.a.Forsthoff, a.a.O.,S.45.

2) Chaudius v.Schwerin, Freiheit u.Gebundenheit im Germanischen Staat, Tübingen 1933, S.14. O.v.Gierke, Genossenschaftsrecht, Bd.1.Einltg.

den oben angeführten Beispielen, wie die Genossenschaftsidee es verstanden hat, die Synthese zwischen den scheinbar sich ausschließenden Begriffen Einheit und Freiheit zu finden, schöpferisch zu gestalten und so dem Grundzug deutschen Wesens gerecht zu werden.

Mag auch ein Unterschied bestehen zwischen dem genossenschaftlich frei organisierten Verbande und den heutigen, mehr dem altgermanischen Herrschaftsverbande ähnelnden Betriebe (1), eines ist ihnen gemeinsam, ihre Ausrichtung auf gemeinschaftsgebundene Ziele. Hier galt es zu zeigen, daß die Unterordnung aller unter ein gemeinschaftliches Ziel keineswegs die persönliche Initiative zum Erliegen bringen muß, sie vielmehr belebt, daß gerade darum die Arbeit des Erfinders im Gemeinschaftsdenken den günstigsten Nährboden findet. Nur unter der Herrschaft eines diesem Gemeinschaftsdenken entsprechenden Berufsethos erhält das Tun so vieler namenloser Helden der Arbeit einen tieferen Sinn, ist das Los auch des geringsten Straßenarbeiters erträglich. Dann gibt es keine „artes illiberales" mehr, an deren Stelle nun die „artes asociales" treten(2). Es wird die sonst im engsten Kreis persönlicher Interessen steckenbleibende Arbeit durch die weitgesteckten Gemeinschaftsziele überhöht, so erst wird sie auch für den Staatsaufbau wirklich wertvoll. Nur unter diesem Gesichtspunkt rechtfertigt sich auch die Aufforderung mancher Betriebsordnungen an die Belegschaft, neben ihrer

---

1) Vgl.I.Fritsch,Die Rechtsnatur d.Betriebsgemeinschaft im Arbeitsrecht,Diss.Frankf./M,19[illegible] S.51ff. Vgl. O.v.Gierke, Über d.personenrechtl Verbundenheit am alten Wirtschaftsverbande, Dt.Privatrecht Bd.I, S.701.

2) Über „artes illiberales" vergl.Ciceros „Pflic lehre" (I 42).

Arbeit im Betriebe auch Verbesserungsvorschläge und deren praktische Ausarbeitungen dem Werke gegen eine Anerkennungsbelohnung zur Verfügung zu stellen. Für den nur seines eigenen Vorteils wegen Schaffenden wäre das eine durch nichts gerechtfertigte Zumutung, selbst wenn eine kleine Anerkennungsgebühr zuerkannt würde. Man erkennt sofort, welch ein Schwung in den ganz von individualistischen Gedankengängen befreiten Betrieb kommen muß. Eine von diesem Berufsethos erfüllte Wirtschaft erfaßt in sich auch die Kraftzentren der ganzen Nation, und da dieses, wie die Geschichte beweist, der deutschen Volksseele entspricht, wird seine Ausgestaltung die ganz große Chance unserer Volksgemeinschaft sein. Gegen eine derartige Zusammenballung der geistigen Kräfte der Nation ist der Weltkapitalismus auf die Dauer wehrlos, da er dem nichts Gleichwertiges entgegensetzen kann.

8) Persönlichkeit und Leistung.

Es wurde schon ausgeführt, daß die Persönlichkeit als ein der Gemeinschaft wesentliches Element der besonderen Pflege bedarf. Nichts aber kommt dieser Forderung mehr entgegen, als die prinzipielle Anerkennung der Leistung. Immer dann, wenn das nationale Leben in leeren Formeln erstarrte, war das begleitet von einer Unterdrückung der persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten. Das öffentliche wie private Leben war in solchen Zeiten geradezu überwuchert von einem bis ins kleinste kleinlich ausgeklügelten Berechtigungswesen (1). Das Interesse am Gemeinwohl wurde verdrängt von niedrigster Konkurrenzfurcht.

War im Beginn der mittelalterlichen Stadtverfassung z.B. allein die Leistung maßgebnd für die

---

1) L.V.Stein, Gegenwart und Zukunft der Rechts- und Staatswissenschaft Deutschlands, Stuttgart 1876, S. 181 ff.

Aufnahme in die Reihen der Vollbürger als der Inhaber der Stadtgewalt, d.h. nur das Verdienst, daß der Aufzunehmende sich im Kampf gegen äußere und innere Feinde erworben hatte, und daneben ein ehrenwerter Name, so schlossen sich die Vollbürger später zu Geschlechtern zusammen, als sie ihre überragende Stellung in der Stadtverwaltung gesichert zu haben glaubten. So in Köln vor allem die „Richerzecheit", in Frankfurt die Ganerbschaft Alt-Limpurg, zum Frauenstein und zum Löwenstein. Nunmehr war nicht mehr die Leistung Haupterfordernis für die Aufnahme, sondern die Geburt, was schon rein äußerlich der Name „GESCHLECHTERSTUBE" zeigt. Nicht mehr jeder Tücktige und Ehrbare hatte als solcher ein Recht auf Zugehörigkeit in der Geschlechterstube, sondern der durch Geburt, Stand oder Reichtum Bevorzugte (1). Wurde die Aufnahme zunächst immer mehr erschwert durch die Forderung nach Reichtum, hohe Eintrittsgelder und das Versprechen, jeder oder der niederen gewerblichen Tätigkeit zu entsagen, so kam es später zu einer vollkommenen Sperre der Aufnahme. Die Ganerbschaft Alt-Limpurg nahm schon im 14.Jahrhundert nur noch Söhne, Brüder, Schwiegersöhne und Schwäger der lebenden Mitglieder in ihre Reihen auf.

Hand in Hand ging damit die Auflösung der einheitlichen Reichsgewalt. Der Versuch einer Reorganisierung durch die von den Zünften geführten Städtebünde kam schon zu spät. Gerade diese Parallele zeigt den innigen Zusammenhang des Staatslebens mit dem der Glieder. Mit den Geschlechterstuben drohten auch die von ihnen beherrschten Städte, nicht zuletzt wegen eines übertriebenen Eigenlebens, aus dem Staatsverband herauszufallen.

---

1) O.v.Gierke, Genossenschaftsrecht, Bd. 1, S. 342 ff.

Je mehr die Geschlechter im Laufe der Zeit zu reinen Interessentenhaufen wurden, je mehr sie die Arbeit geradezu verachteten und die ein Handwerk betreibenden Vollbürger zum Verlassen der Geschlechterstuben zwangen, desto größer wurde die Gefahr des Absinkens der von ihnen vertretenen Stadt. Es galt, die Arbeit aus den Fesseln überalterter Organisationen zu befreien und an Stelle jener Exklusivität einem neuen Berufsethos Geltung zu verschaffen. Das war eine der Hauptaufgaben der Handwerkergilden und Bruderschaften, die sie in offenem, teilweise mit größter Erbitterung geführtem Kampf gegen die Geschlechter verwirklichten (1). Den Zunftmitgliedern galt das leistungsfähige Handwerk als die Erfüllung ihres ganzen Seins. Es hob sie über das Zufällige und Äußere in das Bewußtsein einer höheren Ordnung der Einheit. Im Entstehen und auch zur Zeit der Blüte der Zunftverfassung war allein das Können, der ehrbare Wandel und im allgemeinen freie Geburt Vorbedingung der Aufnahme. So im 14. Jahr-

---

1) Es finden sich zahlreiche Verbote der Handwerkerzünfte. So verordnet ein Züricher Richtebrief: daz niemann nochtuon sol enhein Zunft noch meisterschaft noch gesellschaft mit eiden mit worten noch mitwerke - bei Strafe der Zerstörung seines Hauses und 10 M, eventuell Verbannung auf 5 Jahre und 50 M. (Zit.n.O.v.Gierke, Genossenschaftsrecht, Bd.1,S.321 nach Blüntschi). Das führte zu den blutigen Kämpfen der Zünfte gegen die Geschlechter in Köln, Mainz, Speier, Frankfurt, Constanz u.s.w. So vor allem der Kampf der Zünfte in Köln unter der Führung der Wollweber von 1369-1396, der mit der völligen Vernichtung des Schöffentums, der Richerzeche u. d. Patriziats endete.

hundert die Kannengießer in Köln: Die meister sollen niemand die broderschaft lehnen, es sei denn, dasz er das Werk könne. So auch eine Zunft der Schuster: auch wer nicht schuhe kann machen, der sal keyne veyle han (1)2).

---

1) Zit.nach O.Gierke, Genossenschaftsrecht,Bd.1, S.365 Vgl.die dort angegeb.Literatur.

2) Erst allmählich wurden die Aufnahmebedingungen härter u. waren ganz in die Willkür d.Zunftvorstände gestellt. Tauchte z.B.in Frankfurt die Forderung ehelicher Geburt erst im 14.u. 15 Jahrh. vereinzelt auf, -Ordnung d.Schneider u.Tuchscherer v.10.3.1352 (bei Benno Schmidt Fftr.Zunfturkunden bis zum Jahre 1612, Frankfurt/Main 1914, Bd.1,S.501) Art. 12:Auch ensullen wir keinen lerknabin leren, he ensy dan eyn ekind; Desgl.Ordnung der Zimmerleute v.1355,(a.a.O.Bd.2 S.225) Art.7: - , so wurde sie später allgemein eingeführt und deren Prüfung einer besonderen Kommission übertragen, die Zeugen vernahm und andere teilweise schikanöse Nachforschungen anstellte. Nebenher lief eine Beschränkung der Zahl der Lehrlinge, Verlängerung der Lehrzeit und Erhöhung des Lehrgeldes.

Deutlicher noch wird das Bestreben, lästige Konkurrenz fernzuhalten, in den Bestimmungen über die Aufnahme von Meistern in die Zunft. Dabei wurde die Vorprüfung z.B. der ehelichen Geburt des Aufzunehmenden und dessen Ehefrau derart ungebührlich geführt, daß u.a. der Rat von Frankfurt im Jahre 1609 dies Prüfungsrecht den Zünften entzog.- Verord.vom 9.1609: „Daß den handtwerckern und zunfften übe kundschafft eelicher geburt zeugen abzuhören hinfürters verpotten seinsol" (bei Schmidt, a.a.O.,Bd.1 S.18).- Die ganze Entwicklung artete dann schließlich in das Recht aus, die Zunftorganisation zur Versorgung der Meisterkinder zu benutzen, was bei Regelung der zu

Für die Leistungs- und Entfaltungsmöglichkeit des einzelnen innerhalb seines Handwerks gab es keine Schranken, solange nicht Interessen der Zunft gefährdet wurden. Jeder Tüchtige hatte Zutritt zur Zunft. Auch die Stadtverwaltung beschränkte ihre Aufsicht in den meisten Fällen auf das notwendige Maß. Wie groß das Verantwortungsbewußtsein mancher Zünfte gegenüber dem Gemeinwohl war, zeigt die Geschichte Kölns. Als dort nach jahrzehntelangen Kämpfen die Macht der Geschlechter endgültig gebrochen war, beanspruchten die Zünfte nicht etwa die Macht für sich allein, sondern beließen auch dem Patriziat Sitz und Stimme im Rat in der Erkenntnis, daß es gelte, alle Kräfte, wo auch immer sie aufzutreiben waren, dem Wohle der Vaterstadt dienstbar zu machen. Man fühlte sich durchaus als Glied in der Gemeinschaft des Stadtganzen. Auch die von den Handwerkern erkämpfen sog. Freiheiten wurden niemals als dem Egoismus des einzelnen hemmungslose Entfaltung gestattende Freibriefe aufgefaßt. Man sah in diesen Freiheiten im Gegenteil ein Regulativ zum Ausgleich der in der Gemeinschaft enthaltenen Spannungen, indem man der Initiative des einzelnen von vornherein Ziel und Richtung wies. Dadurch wurden Reibungsflächen grundsätzlicher Art vermieden. Diese Freibriefe waren ein wesentliches Element mittelalterlichen Ordnungsdenkens. Darüber hinaus bestand die Freiheit des Handwerkers wesentlich in der Freiheit seiner Zunft, und die Zünfte kämpften wiederum für die Freiheit der sie eingliedernden Stadt. Diesen Menschen war es einfach unmöglich, ihre Existenz von der ihnen zugehörigen Gliederung getrennt zu denken. Hand in Hand ging damit die Vorstellung, daß Wille und Handlung des Zunftverbandes einheitlich sei mit dem Willen und Handlung der in ihm zusammengeschlossenen Gesamtheit der Mitglieder. Aristoteles verglich einmal ein

---

zahlenden Aufnahmegebühr unverblümt zum Ausdruck kam.

solches Gemeinwesen mit einer Symphonie oder einem Rhythmus (Aristoteles, Polit.II c III und III1 c III). Deshalb spielte in der Blütezeit auch die Konkurrenzfurcht keine Rolle. Denn diese Furcht ist ein Zeichen dafür, daß sich das Kasteninteresse bereits von dem Interesse an der Blüte der Stadt abzuspalten beginnt. Der Zunftzwang (1) sollte ursprünglich lediglich die Durchführung des Zunftwillens sichern, der wiederum die Güte und Anerkennung der heimischen Ware durch geordneten Einsatz aller Kräfte des Stadtganzen bezweckte (2). Die Schließung der Zunft, ein in der Verfallzeit zum Ausschluß jeder Konkurrenz erstrebtes Ziel, war weit eher ein gefürchtetes Mittel, dessen sich die Macht-

---

1) Schmoller, Straßburger Tucherzunft,S.385: „Wir sehen ganz deutlich, daß der älteste Zunftzwang, abgesehen von Gerichts- und Polizeizwang, nur als Steuer- und Dienstzwang auftrat. Von der Absicht, ein wichtiges,gewerbliches Vorrecht zu schaffen, war in der Hauptsache, jedenfalls bei den Webern, nicht die Rede". Dazu Eberstadt, Magistrium und Fraternitas, S.193:
„Der Zunftzwang hat von Anbeginn nicht gewerbliche, sondern formalrechtliche Bedeutung; er ist die Rechtsform, vermittelst derer die Durchführung des Zunftwillens sichergestellt wird".

2) Vgl.die Ordnung der Decklakenweber zu Köln und die zusätzlichen Beschlüsse dazu bei Heinrich von Loesch. Die Kölner Zunfturkunden nebst anderen Gewerbeurkunden bis zum Jahre 1500, Bonn 1907, Bd.1 n 10-12, Seite 28, Zeile 7 ff.; S.29, Zeile 19 ff.; sowie auf S.30 einen Amtsbrief vom 14.4.1397.

haber der Städte bedienten, um den Einfluß der Zünfte zu brechen. So wurde für die Knochenhauer der Stadt Lübeck die Zahl ihrer Mitglieder für immer auf 50 festgesetzt (1).

Jeder tüchtige und charakterfeste Mann hatte ein Recht auf Aufnahme in die Zunft. Daraus erklärt sich auch der in der Geschichte einzigartige Aufstieg des Handwerks. Zeugen nicht die Fensterrosen der Münster von der königlichen Geisteshaltung und meisterhaften Stoffbeherrschung ihrer Schöpfer.

9) Entlohnung nach Leistung.

Das AOG. hat dem Geist der Zunftverfassung, der den Einsatz der ganzen Person forderte und dafür die Leistung achtete, in der neuen Arbeitsverfassung Geltung verschafft, indem es in § 29 ausdrücklich Entlohnung nach Leistung fordert. Was die Barlöhne betrifft, so finden sich in fast allen Betriebsordnungen und Tarifordnungen entsprechende Bestimmungen. Dabei gehen manche Tarifordnungen in dem Bestreben, der Leistung Anerkennung zu verschaffen, sogar soweit, daß sie die Möglichkeit geben, nachweislich minderleistungsfähige Gefolgsmänner nach Beratung im Vertrauensrat oder, wo ein solcher nicht besteht, mit Zustimmung des Treuhänders der Arbeit abweichend von den Tariflöhnen niedriger zu bezahlen.

Allerings ist die Lohnminderung in diesen Fällen auf 15 % beschränkt. (2). Aber dennoch wird es möglich, auch minder begabte Arbeiter zu beschäftigen, ohne die allgemeinen Betriebsinteressen zu gefährden. Des weiteren kann solchen, die unverschuldet längere Zeit der Arbeit fernbleiben mußten, Gelegenheit geboten werden, Kennt-

---

1) O.v.Gierke, Genossenschaftsrecht, Bd. 1.S.367.
2) Vgl.Tar.Reg.Nr.1032/1 R.Arb.Bl.1935/4 S.701.

nesse in neuen Arbeitsmethoden zu erwerben(1) 2)).

Diese Angleichung des Lohnes an die jeweilige Leistung des einzelnen steht in krassem Gegensatz zu dem von den Gewerkschaften erstrebten Ziel, die gleichmäßige Behandlung aller, besonders in der Lohnfrage, zu erreichen, dem der kapitalistische Unternehmer in einem nicht recht verstandenen Interesse an einer besseren Kalkulationsgrundlage entgegenkam. Geht man grundsätzlich von einer gleichmäßigen mittleren Leistung der einzelnen Gefolgschaftsmitglieder aus, zieht man das Mittel, so wird das immer auf Kosten der gegenüber der mittelmäßigen, mengenmäßig im Nachteil sich befindenden Qualitätsarbeit gehen. Eine immer weiter fortschreitende Mechanisierung und Entpersönlichung der Arbeit ist die Folge. Jede Leistung setzt man derselben Prüfungsmethode aus, dieselbe Stoppuhr mißt die Arbeit des Begabten wie des Unbegabten (3). Es soll nicht ohne weiteres über das System als ganzes der Stab gebrochen werden; dazu sind die modernen Wirtschaftsverhältnisse allzu verwickelt. Es soll aber um so deutlicher auf die mit ihm gar zu leicht verbundene Atomisierung der Betriebe hingewiesen werden, die den Sinn des Arbeiters für Leistung zu untergraben droht und damit dem als lebendigen Organismus zu denkenden Betrieb die wirklich bahnbrechenden Impulse nimmt. Im Betriebe, wie überhaupt immer da, wo das Prinzip der Gleichheit richtunggebend ist, zeigt sich, daß dies auf Kosten der Allgemeinheit geschieht. Hat man nur immer die mittlere Leistung

---

1) Ähnlich Tar.Reg. 21/4 R.Arb.Bl. 1934/4 S. 44.
" " 418/1 " " " 1934/4 S.455.

2) Vgl. A.Nikisch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Leipzig 1934, S. 53.

3) Vgl.R.Pohl, die Rechtsbedeutung des Betriebes. Eine rechtliche u. rechtspolitische Untersuchung über einige Betriebsprobleme,Berlin 1930,S.78.

m Auge, und legt man diese allein der Entlohnung
ugrunde, dann wird der weniger Leistungsfähige
notwendig hinauf-, der Tüchtige aber unverhält-
nismäßig hinuntergezogen. Darum herrscht die min-
derwertige Arbeit, ein Zustand, der auf die Dau-
er unerträglich werden muß. Wenn auch die Tarif-
verträge in der Regel Mindestlöhne festsetzten,
so wurden diese praktisch doch als Höchstlöhne
angesehen, was eine Folge der dem Zustandekommen
der Verträge stets vorangegangenen Lohnkämpfe
war. Darüber hinaus war es im Gegensatz zu den
Tarifordnungen durchaus gesetzlich möglich, Höchst-
löhne aufzustellen.

Von verheerender Wirkung kann die Lohnnivel-
lierung in dem oben angegebenen Sinne dann wer-
den, wenn sie mit zur Ursache eines Facharbei-
termangels wird. Die Tarifverträge hatten viel-
fach den Qualitätsunterschied innerhalb der Ar-
beiterschaft ungenügend berücksichtigt.

Dadurch wurde die Initiative des Arbeiter-
nachwuchses gehemmt und dazu das Abwandern von
Facharbeitern in Gebiete höheren Lohnes geför-
dert. Heute herrscht infolge falscher Lohnpoli-
tik vergangener Jahre in manchen Industriezwei-
gen, und zwar gerade in den wichtigsten der Ver-
edlungsindustrie, ein bedenklicher Mangel an
Facharbeitern, dem nur unter schwersten Opfern
der Unternehmungen abgeholfen werden kann. Aus
alledem erhellt, welche grundsätzliche Bedeutung
der Durchführung eines gesunden Leistungsprinzips
zukommt. Durch stärkere Staffelung des Lohnes,
Herausarbeiten eines Facharbeiterbegriffes und
strenge Anpassung an die regionalen Bedürfnisse
sucht man dem gerecht zu werden.

10) Anerkennung der Leistung über die Entlohnung hinaus.

Interessant ist es, wie darüber hinaus die Leistung des einzelnen Gefolgschaftsmitgliedes gefördert werden soll.

So versucht man allenthalben, die Arbeiter auch über den Rahmen des vorgeschriebenen Tagesprogramms hinaus anzuregen.

So u.a. die Betriebsordnung von Schunk u. Ehe, Gießen, die den Gefolgschaftsmitgliedern die Initiative, wenigstens teilweise, überlassen will. In ihrem § 2 d heißt es: „Wer sich berufen fühlt, hochwertigere Arbeit zu verrichten und größere Verantwortung zu übernehmen, hat das Recht, dies seinem Abteilungsleiter oder auch mir selbst vorzutragen. Auch hier soll Charakter und Eignung im Rahmen der Betriebsmöglichkeiten den Ausschlag geben". Freilich wird diese Bestimmung in einem geordneten Betrieb selten praktisch werden, da der Betriebsführer schon von sich aus dafür sorgen wird, den richtigen Mann an den richtigen Platz zu stellen. Der Einwand, diese Vorschrift begünstige das Emporkommen des rücksichtslosen Strebers, während gerade der selbstlose tüchtige Arbeiter ins Hintertreffen gerate, ist letztlich nicht stichhaltig; schon deswegen nicht, weil ja doch der Betriebsführer die endgültige Auswahl und Entscheidung zu treffen hat. Andererseits bringt diese Regelung den Betriebsführer in direkte Verbindung mit tüchtigen Gefolgschaftsmitgliedern und verhindert damit das Dazwischentreten oft störender Mittelinstanzen. Endlich aber, und das ist der Kernpunkt, zeigt sie dem Arbeiter eine Aufstiegmöglichkeit aus eigener Initiative er bekommt dadurch das Gefühl, daß seine Leistungen die Beachtung erfahren, die sie verdienen. Selbstvertrauen und Mut zur Verantwortung werden dadurch geweckt. Beides Dinge, die wiede

der Gemeinschaft zugute kommen, weil sie die persönliche Tüchtigkeit und Einsatzbereitschaft der Gefolgschaft steigern. Dabei sollen nicht die Gefahrenmomente übersehen werden, die, wie jeder Bestimmung, welche sich an das Ehrgefühl der Menschen wendet, so auch dieser Regelung anhaftet. Es ist aber ganz in die Hand des Betriebsführers gelegt, durch seine Menschenkenntnis und Einfühlungsgabe diese Klippen zu überwinden; eine Aufgabe, die besonders in Übergangszeiten sehr schwierig ist. Aber der Betriebsführer muß den Mut haben, trotz allem solche an sich erstrebenswerten Ziele zu formulieren.

Viele Betriebsordnungen zeigen weiter das Bestreben, der Gefolgschaft den Zusammenhang zwischen Gesamtleistung und Einzelleistung klar zu machen. Schon früher wurde darauf hingewiesen. Es bedeutet nicht eine verminderte, sondern eine erhöhte Anerkennung der Leistung, wenn diese, abgesehen vom Barlohn, auch in der Würdigung als Dienst am Ganzen ihren Ausdruck findet. Was schon bei Behandlung der Werkerfindung gesagt wurde, das gilt auch hier: Niemals kann der gerechte Lohn lediglich in der Behandlung der Arbeitskraft als Marktware liegen, sondern vor allem in der Anerkennung des Wertes, den sie für die Allgemeinheit hat. Dies sollte noch mehr als bisher in den Betriebsordnungen zum Ausdruck kommen.

11) Gemeinschaft und Führertum.

Ein fundamentales Gesetz der Gemeinschaft als eines lebenden Organismus ist das der Gliederung, bzw. der Über- und Unterordnung der verschiedenen Teile. Schon allein in der Zusammensetzung muß die Gemeinschaft aus unterschiedlichen Teilen bestehen, da alles geistige Leben in der Wechselwirkung der Gegensätze besteht. Darum sind im Organischen die Teile niemals gleich; der Begriff der Gleichheit individuali-

stischer Prägung ist unannehmbar für ein Gemeinschaftsdenken, in dem der Vorherrschaft des Ganzen vor den Teilen entsprechend Verschiedenes verschieden gilt (1). Denn ist auch der einzelne zum größtmöglichen Wohlergehen des Ganzen wertvoll, ja unentbehrlich, so sind das die einzelnen im Verhältnis zueinander nicht gleichmäßig. Immer wird das Gemeinschaftsleben nur bei einem intensiven Zusammenwirken des Geistig-Schöpferischen mit dem Handwerklich-Mechanischen fruchtbar werden können. Da aber der Schöpfer über der Mechanik steht, so ist schon dadurch eine Gliederung nach Rangstufen gegeben. Eine Utopie ist es, die da annimmt, die Geisteshaltung der Menschen lasse sich durch Erziehung und Schaffung günstiger wirtschaftlicher Verhältnisse derart beeinflussen, daß sie sich einem Idealzustand nähere, der die tatsächliche Gleichheit aller bedeute. Jeder Fortschritt beruht auf dem Spiel der an sich widerstrebenden Kräfte. Alles Leben würde erstarren, wenn jenes Ideal der tatsächlichen Gleichheit aller verwirklicht würde. Bei Erörterung der Tarifordnungen wird noch gezeigt werden können, wie dieses Prinzip geradezu wirtschaftlichen Niedergang bedeutet. Es verhindert den Aufstieg der Tüchtigen in der Gemeinschaft, der nur dadurch,daß er zu dem Mindertüchtigen in Gegensatz tritt, das Hinaufsteigen des Durchschnitts fördern kann. Es sei in diesem Zusammenhang an ein Wort des Heraklit erinnert, das ganz offenbar das hier bekämpfte Gleichheitsideal zum Gegenstand hat: „Die Ephesier sollten sich, soviele ihrer erwachsen sind, insgesamt aufhängen...., denn den Hermodoras, ihren tüchtigsten Mann, haben sie verbannt, indem sie meinten,: Von uns soll niemand der Tüchtigste sein und, wenn es jemand ist, so sei er es anderswo und bei anderen

---

1) O.Spann, Der wahre Staat,1921,S.56 ff.

Menschen".(1)

Es ergibt sich also eine natürliche Gliederung innerhalb jeder Gemeinschaft, vor allem auch der Betriebsgemeinschaft, die auf breiter Grundlage immer wieder die nächst höhere Einheit entwickelt und schließlich im Führer mündet.

Das hat zunächst mit der Frage nach dem geborenen und gekorenen Führer nichts zu tun, da diese sich ja vornehmlich mit der Findung der geeigneten Führerpersönlichkeit beschäftigt, nicht aber mit der Führerstellung als solche. Und letztere ist hier Gegenstand der Erörterung.

Der Führer ist das Haupt der Gemeinschaft(2)3). Aufs innigste ist er mit ihr verbunden, da er ja gleichzeitig ein Glied derselben ist (4). In jenen bis ins kleinste gehenden Wechselbeziehungen zwischen Führer und Gefolgschaft äußert sich u.a. das Dasein der Gemeinschaft als Träger einer Lebenseinheit, obwohl wir deren Wesen unmittelbar nicht erkennen können. O.v.Gierke bemerkt dazu treffend, daß letzterer Umstand kein Beweis gegen die Existenz der Gemeinschaft als Lebenseinheit ist. Von vielem wissen wir, daß es da ist, der letzte Urgrund alles Seins aber bleibt unserem Forschen verschlossen. Nur mehr oder weniger geniale Arbeitshypothesen, resultierend aus der äußeren Erscheinungsform der Dinge, versuchen dem Urgrund nahe zu kommen(5). In den oben er-

---

1) Diels, Vorsokratiker, 3,Aufl.,Berlin 1912,Bd.1 S.101. zitiert nach O. Spann, Der wahre Staat 1921 S.45.
2) Vgl.Rößler, Führer des Betriebes,S.29 u.35 und die dort angegebene Literatur.
3) Über den Führer als Fachmann vgl.Emge,Ideen zu einer Philosophie des Führertums, S. 185/86.
4) Vgl. Forsthoff, Der totale Staat, S.37.
5) O.v.Gierke, Das Wesen der menschlichen Verbände, Leipzig 1902.

wähnten Wechselbeziehungen findet auch die Pflicht zur Gefolgschaftstreue und die zur Fürsorge des Führers der Gefolgschaft gegenüber ihre natürliche Begründung.

Überhaupt ist die autoritäre Willensbildung in der vollkommenen Gemeinschaft letzten Endes die Komponente aller geistigen Strömungen, deren Auswirkungen sich im Gehirn des begabten Führers vereinigen. Darin besteht auch der große Gegensatz zu dem alten „Herr-im-Hause-Standpunk".(1) Letzterem zufolge bildet sich ein „Führer"-Wille unter Loslösung und oft im Gegensatz zu den Betriebsangehörigen. Es ist klar, daß nur ein williges Eingehen der Gefolgschaft auf die Gedankengänge des Betriebsführers dessen Arbeit wirklich fruchtbar machen kann. Darum stellt ein Gegeneinander den Fortschritt in Frage. Es zerbricht die Gemeinschaft und macht den Unternehmer zum Diktator, oder - was noch schlimmer ist - es setzt an die Stelle eines einheitlichen Willens den zerfahrenen Willen vieler Unbegabten.

Ein völliges Eingehen, auch des Führers, in den Geist der Gemeinschaft verhindert gleichzeitig eine seinen eigenen Interessen dienende Erweiterung der Machtfülle, die bis zur Unterdrückung der Gefolgschaftspersönlichkeit führen und damit die Gemeinschaft selbst zerstören könnte, die ja in der Persönlichkeit ihren tragenden Pfeiler besitzt (2). Gleichzeitig zeichnet sich wahre Führerqualität gerade dadurch aus, daß der Führer in seiner Person gleichsam

---

1) Vor allem die sozialen Ehrengerichte haben sich wiederholt für die rücksichtslose Bekämpfung desselben eingesetzt. Vergl.Urteil des Reichsehrengerichtshofes in Berlin vom 18.Juli 1935 Arbeitsrechtssammlung 24 /I 287.

2) Hitler, a.a.O., S.676.

die zusammengeballte persönliche Initiative aller artgemäßen Gemeinschaftsmitglieder einschließlich seiner eigenen vertritt, daß sich also auch darum in folgerichtiger Anwendung des Gefolgschaftsgedankens eine Unterdrückung der Persönlichkeit in der Gemeinschaft nicht ergeben kann. Man sieht an diesem Beispiel, wie dieselben Gedanken den Aufbau der gesamten Volksgemeinschaft durchziehen. Soll aber der Führergedanke fest verankert werden, dann muß er sich zunächst einmal in den unteren Gliederungen durchsetzen. Deshalb ist die Ausgestaltung dieses Gedankens in den Betrieben so ungeheuer wichtig für den Aufbau der gesamten Nation. Schon am Anfang der Arbeit wurde die Einheit als Hauptpfeiler der kulturellen Blüte eines Volkes bezeichnet. Der Führergedanke ist Garant der Einheit, seine Durchsetzung in den untersten Gliederungen völkischen Lebens darum Hauptgebot.

Alle Betriebsordnungen betonen deshalb die autoritäre (1) Stellung des Führers im Betrieb und die unbedingte Treuepflicht der Gefolgschaft; jedoch auch hier in vielen Fällen schablonenhaft dem Wortlaut des Gesetzes folgend, immerhin bei einigen in klarer Herausarbeitung der Grundgedanken.

So schreibt die I.G.-Farbenindustrie A.G. Frankfurt/M. in ihrer Betriebsordnung: „Fundament der Betriebsgemeinschaft ist das gegenseitige Vertrauen; darauf ist aufgebaut das verpflichtende Treueverhältnis, in dem sämtliche Mitglieder der Betriebsgemeinschaft zueinander stehen. Dieses Treueverhältnis betätigt sich in der Sorge des Führers um das Wohl der Gefolgschaft und in dem vollen Einsatz höchster Arbeitsbereitschaft in der Gefolgschaft".

Diese Formulierung hebt besonders glücklich

---

1) autoritär „durch die Überzeugungskraft seiner Leistungen". W.Stuckart, i./Deutsches Recht, 1936, S.345.

das Aufgabengebiet der Betriebsführung im eigentlichen Sinne hervor zum Unterschied von der mehr verwaltungsmäßigen Handhabung des Betriebsapparates. Es wäre ja auch sinnlos, bei der etwaigen Neueinführung einer anderen Buchführung von Führung im oben gekennzeichneten Sinne zu sprechen. Diese Doppelstellung des Betriebsführers verdient in den Betriebsordnungen deutlicher als bisher hervorgehoben zu werden, um die Aufgaben echter Führung nicht in den Augen der Gefolgschaft durch Vermischung mit rein kaufmännischen Verwaltungsmaßregeln zu bagatellisieren. Die Abgrenzung einer echten Führerentscheidung von einer Verwaltungsmaßnahme kann unter Umständen sehr schwierig sein. Sie dürfte unter Beachtung der sachlichen Zuständigkeitsgrenze für die soziale Ehrengerichtsbarkeit zu finden sein.

Vorbildlich, wenn auch den besonderen Verhältnissen entsprechend nicht direkt auf das Arbeitsleben übertragbar, ist in dieser Beziehung die Beschwerdeordnung des Heeres und deren Anwendung. Wie denn das Heer die allem Gemeinschaftsdenken zugrunde liegenden deutschrechtlichen Gedanken des Treudienstverhältnisses am reinsten in unsere Tage hinübergerettet hat.

III. Sonstige, in der Betriebsordnung nicht sichtbar werdende, gemeinschaftsbildende Kräfte.

Es wurde schon dargestellt, daß unter vielem anderen vor allem Gefolgschaftstreue, Persönlichkeit und Einsatzbereitschaft die Grundpfeiler der Betriebsgemeinschaft sind; alles Dinge, die im rein Geistigen, in der Seele des Arbeiters, wurzeln. Darum können die Bedingungen der geistigen Entwicklung, vor allem die Umwelt, in der sich diese vollzieht, für die Gemeinschaftsbildung nicht gleichgültig sein.

Man denke da an alle Bestrebungen, die sich mit der Hebung der Arbeitsfreude, mit der „Schönheit der Arbeit", mit der Freizeitgestaltung beschäftigen. Ganz abgesehen davon, daß sie auf die Entwicklung des Betriebes unverkennbar Einfluß nehmen, wird in ihnen ein Streben der Gemeinschaftsidee nach Erfassung des ganzen Menschen auch außerhalb des engeren Betriebes sichtbar (1). Es gilt den innerlich ausgeglichenen Menschen zu schaffen, der allein alle Spaltungen und Trennungswände innerhalb der Volksgemeinschaft überwinden kann.

1) Schönheit des Arbeitplatzes.

Es ist klar, daß auch die Qualität der Arbeit steigen muß, je mehr es gelingt, eine Atmosphäre zu schaffen, die den Menschen wohltuend umgibt. Nicht nur rein praktische Erwägungen sind es, die besonders den hochwertigen Facharbeiter immer wieder anspornen, den Arbeitsplatz seiner geistigen Haltung entsprechend auszugestalten. Er arbeitet dann leichter und ohne schnell zu ermüden. Schönheit und Zweckmäßigkeit sind keine Widersprüche. Alle Arbeiten, bei denen die großzügig angelegte Bewegung eine Rolle spielt, zeigen dies deutlich. Wer hätte noch niemals den vollendet rhythmischen Schwung des Zuschlägers am Schmiedefeuer als schön empfunden? Und doch ist er zugleich kräftesparend und zweckmäßig angelegt, vom Aufnehmen des Schmiedehammers angefangen bis zum Niederziehen und Aufsetzen auf das Werkstück. Wer einmal am Amboß gestanden hat,weiß, was gerade dieser Rhythmus für die Ausdauer und Aufmerksamkeit der Arbeit bedeutet. Je feiner die auszuführende Arbeit ist, umso größer ist der

---

1) Man hat die mittelalterlichen Zünfte vielfach als Fortsetzung der alten Blutgemeinschaften aufgefaßt. vgl.die interessanten Ausführungen bei Eberstadt, Magisterium und Fraternitas, Leipzig 1894.

Einfluß dieser Dinge. An den Werken berühmter Kunstschmiede kann man ganz unmittelbar den Rhythmus des Hammerschlages feststellen. Man betrachte sich einmal daraufhin die noch erhaltenen prachtvollen Schmiedearbeiten an der Würzburger Residenz. In ihnen spricht das Lebensgefühl des Barockmenschen, dem diese Gitter und Arabesken ihre ureigene, bezaubernde Schönheit verdanken.

Wird nun dieser Rhythmus gestört, sofort leidet die Qualität des Werkstückes, erlahmt die Tatkraft des Arbeiters (1). Alle jene Dinge, die wir um das Schmiedefeuer wahrnehmen,: Schwung, Klang und Takt des Hammers, daneben das Lodern der Flamme selbst, schaffen den Typ „Schmied". Sie sind zugleich die Vorbedingungen einer gewissen Arbeitsfreude, einer gesteigerten, über das Lohninteresse hinausgehenden Anteilnahme am Arbeitsergebnis. Sie schaffen erst jene Umgebung, in die eine Gemeinschaft hineinwachsen kann und darin liegt auch ihre Bedeutung für die Staatslehre. Es gilt daher, diese im Rhythmus liegende besondere Art der Schönheit der Arbeit durch entsprechende Gestaltung der Betriebsmittel und Arbeitseinteilung zu erhalten.

Die Betriebsordnungen und Tarifordnungen pflegen sich mit derartigen Dingen nur ganz nebenher, wenn sie die Gefolgschaftsmitglieder zur Sauberkeit des Arbeitsplatzes, zur Pflege der Werkzeuge u.s.w. ermahnen, zu befassen. Man sieht diesen Bestimmungen an, daß dabei mehr an das direkte finanzielle Interesse des Werkes gedacht ist. Die dahintersteckenden tieferen Einflüsse werden scheinbar übersehen. Dabei sind es nicht zuletzt gerade diese, das Arbeitsleben beherr-

---

1) Darum ist Hetze immer verderblich. Hetze ist nicht dasselbe wie Fleiß.. Fleiß ist vielmehr die dem Arbeitsvorgang eigentümliche, schnelle und intensive Bewegung.(vgl.Ley, Durchbruch der sozialen Ehre, S.26.

schenden Unterströmungen, die die großen Revolutionen hervorgerufen haben. Immer dann, wenn die überkommenen Staatsformen starr werden und verkrusten, zertrümmert sie das Leben, und die neue Staatsform wird ihre Organisation jenen Unterströmungen anpassen, die ein Teil des Lebens selbst sind. Von großem Interesse sind auch alle jene Einflüsse, die nicht direkt im Arbeitserfolg ihren Niederschlag finden, sondern mehr mittelbar, durch seelische Beeinflussung des Arbeiters wirken. Es ist sicher, daß ohne Inanapruchnahme seelischer Kräfte auch nicht die geringfügigste Arbeit geleistet werden kann. Darum muß es möglich sein, durch planmäßige Lenkung aller die geistige Haltung des Arbeiters bestimmenden Einflüsse die Gemeinschaftsbildung zu fördern. Es besteht durchaus die Möglichkeit, alle diejenigen, die eine solche Lenkung im Betriebe unmöglich machen, im Wege des sozialen Ehrengerichtsverfahrens auszuschalten.

Von großer Bedeutung ist zunächst die Ausgestaltung der Arbeitsräume. Mangelhaft gepflegte, ja direkt vernachlässigte Arbeitsräume geben den darin Schaffenden ein Gefühl der Minderwertigkeit. Dem Arbeiter drängt sich das Gefühl auf, daß das Unternehmen auf seine Person kaum Wert legt, ihn nur um der Arbeitskraft willen hält und bezahlt. Unhygienische, verschmutzte sanitäre Anlagen, Schutt und Abfall an allen Ecken und auf allen freien Plätzen lassen darauf schließen. Dieses also ist das Milieu, in dem sich der Arbeiter mancher Betriebe jahraus, jahrein bewegt. Und diese dumpfe Luft gibt den in ihr Beschäftigten ganz unmerklich, aber mit eiserner Folgerichtigkeit, das Gepräge. Die feineren, und vor allem für den Aufbau der Werkgemeinschaft so unendlich wertvollen geistigen Regungen verfallen allmählich der Verwahrlosung. Freilich nicht bei allen gleichmäßig. Dafür bringt der einzelne eine verschieden große seelische Widerstandskraft von

Hause aus mit. Eine immer gereizte Stimmung, fortschreitende Arbeitsunlust, sind die Folgen. Also genau das Gegenteil von dem, was die Betriebsgemeinschaft ausmacht, nämlich freudiger Einsatz der Person. Alles Geschehen in solchen Betrieben steht unter einem unheilvollen Zwang, der die Gefolgschaft geradezu auseinanderreißt. Die Arbeitsstätte wird zur Hölle. Jede gesunde Vorwärtsentwicklung wird von vornherein gedrosselt, der Arbeiter entwurzelt und reif gemacht für die Straße. Solche Betriebe sind die reinen Brutstätten des Klassenkampfes.

Es soll keineswegs in Abrede gestellt werden, daß noch viele andere Umstände zu dieser rein negativen Entwicklung beigetragen haben. Wirtschaftskrisen, damit verbundene Arbeitslosigkeit, ungehemmtes, kritikloses Auswirkenlassen aller nur möglichen Kräfte, haben das Ihre dazu beigetragen. Aber gegen alle diese Dinge ist der Arbeiter, der sich um seiner Person willen geachtet sieht und in der Gemeinschaft die nötige Schulterdeckung findet, weitgehend immun.

Es gilt daher, hohe, helle Arbeitsräume zu schaffen, die Aufenthaltsräume sauber und ansprechend zu gestalten und überhaupt allen Betriebsmitteln eine dem betreffenden Arbeitertyp entsprechende Note zu geben. Ganz wesentlich ist die Nutzbarmachung der persönlichen Initiative des Arbeiters in dieser Richtung(1). Man

---

1) Je feiner die zu leistende Arbeit ist, je mehr der Geist an ihrer Fertigstellung beteiligt ist, vor allem je mehr Stilgefühl und Geschmack zur letzten Vollendung erforderlich sind, ein desto größerer Wert kommt den oben gekennzeichneten Bestrebungen zu. Mir ist ein angesehener deutscher Goldschmied bekannt, dem es einfach unmöglich ist, zu arbeiten, ohne den Ausblick aus seiner Werkstatt auf den allerdings vollendet gestalte-

muß ihn zwingen, sich irgendwie selbst zu prägen. Nur aus einem eigenen Werk hat der Mensch volle Freude, nur dieses verwurzelt ihn mit dem Betriebe.

Die besondere Art des hier behandelten Stoffes fordert die Frage nach diesem Zusammenhang mit der Staatslehre heraus. Dieser liegt in der Zielsetzung der Bewegung „Schönheit der Arbeit", in jeder Beziehung vollwertige Betriebsmitglieder heranzuziehen. Ganz neuartig ist der hier beschrittene Weg, an den Menschen heranzukommen und durch Schaffung einer günstigen Atmosphäre seine Aufnahmebereitschaft für betriebs- und staatserhaltende Ideen zu steigern. Immer wieder muß man davon ausgehen, daß jeder Betrieb eine der großen Volksgemeinschaft eingegliederte Zelle ist, um die Bedeutung solcher scheinbar abseits der Staatslehre liegenden Einzelfragen zu erfassen. In einem geordneten und reich entfalteten Eigenleben dieser Zellen liegt auch das Wohl der Volksgemeinschaft begründet.

Ist es einmal gelungen, die Arbeiterseele aufzulockern, so wird die gemeinsame, freudig aufgenommene Arbeit sehr bald die Gefolgschaftsmitglieder zu einer die einzelnen überhöhenden Betriebsgemeinschaft führen können. Erst damit wird der Arbeiter reif für das eigentlich politische Leben. Hatte die Förderung des Schönheitsgedankens zunächst dazu beitragen können, den inneren Zwang vom Arbeiter zu nehmen, um ihn überhaupt dem Gemeinschaftsgedanken zugänglich zu machen, so ist sie darüber hinaus noch geeignet, diesen Gedanken zu vertiefen. Bald wird die Ausgestaltung der Arbeitsräume und der Arbeitsgeräte ein der betref-

---

ten Marktplatz seiner Vaterstadt. Er hat mir wiederholt versichert, daß die Entwürfe zu den schönsten seiner Arbeiten auf Spaziergängen durch die architektonisch so wunderschönen und stimmungsvollen Straßen der Altstadt entstanden sind.

fenden Betriebsgemeinschaft eigentümliches Gepräge tragen, das nun wiederum seinen Einfluß auf die einzelnen im Sinne des Zusammenhalts ausüben wird.

Die Betriebsräume sind ein Teil des äußeren, materiellen Rahmens, in dem die Betriebsgemeinschaft sich bewegt, und es ist ganz wesentlich, daß sie sich darin wohlfühlt(1). Nur der geistig bewegliche, intelligente, spannkräftige Arbeiter wird sich voll einsetzen, nur er wird den Weltmarkt zurückerobern und behaupten können. In manchen Betriebsordnungen kommen diese Gedankengänge zum Ausdruck. Viele versuchen, durch Aneiferung der Gefolgschaftsmitglieder zur Ordnung und Sauberkeit den Sinn für die Schönheit des Arbeitsplatzes zu fördern. Im einzelnen entzieht sich diese Fürsorge jedoch auch hier einer generellen Regelung. Die Einführung von Kommandos, die aus Betriebsmitgliedern eigens zusammengestellt sind und nichts anderes zu tun haben, als auf Schönheit, Sauberkeit und Ordnung in den Betriebsräumen zu achten und diese Einrichtung in der Betriebsordnung zu verankern, wäre zu empfehlen. So das Werk Piesteritz der Bayrischen Stickstoffwerke, mit seinem vorbildlich organisierten S.O.S.=(Sauberkeit, Ordnung, Sicherheit)=Dienst.

---

1) Am 19.Juli 1935 hat der Reichsarbeitsminister Richtlinien erlassen, die eine Zusammenarbeit der Gewerbebeamten mit dem Amt für „Schönheit der Arbeit" sicherstellen sollen. Die Gewerbeaufsichtsbeamten sollen darauf hinwirken, daß die Unternehmer bei allen Neu- und Umbauten den Rat des Amtes in Anspruch nehmen. (Soziale Praxis, 12.11. 1935, S.1077.

2) Freizeitgestaltung.

Mit einer bloßen Beeinflussung im Betriebe allein ist es nun freilich noch nicht getan. Eine überaus wichtige Rolle kommt in dieser Beziehung der Freizeitgestaltung zu. Je inniger die Fäden einer echten Kameradschaft den einzelnen erfassen, desto mehr werden dessen Angelegenheiten überhaupt Angelegenheiten der Gemeinschaft. Es ist geradezu ein Grundzug der Gemeinschaftsbildung, daß sie nach totaler Erfassung der Einzelglieder strebt.

Man hat die Bedeutung einer richtigen Freizeitgestaltung heute, auch außerhalb Deutschlands, allgemein erkannt; vor allem in Amerika und in Italien geht man an die Lösung dieser Aufgaben(1). Allen diesen Bestrebungen liegt die gleichmäßige Erkenntnis zu Grunde, daß der einseitigen Beschäftigung im Betriebe, hervorgerufen durch die immer mehr fortschreitende Arbeitsteilung, eine Entspannung entgegentreten muß, um den arbeitenden Menschen frisch zu erhalten. Man ist sich bewußt,daß die Lohngestaltung allein bei weitem nicht eine Lösung des Problems herbeiführen kann, versucht aber im Gegensatz zu den deutschen Bestrebungen, die dem Ziele durch Erfassung des einzelnen in der Gemeinschaft näher zu kommen suchen, diesem isoliert durch Organisation der Freizeitgestaltung Entspannung zu verschaffen. Bei einer derartigen Betrachtungsweise liegt zum mindesten die Gefahr sehr nahe, die Arbeit als außerhalb des eigentlichen menschlichen Lebensinhaltes liegend anzusehen oder doch als einen vom Privatle-

---

1) Eine kurze Übersicht bietet G.Méquet,Internationale Bestrebungen für Freizeit u.Freizeitgestaltung,i./„Internationale Rundschau der Arbeit", Genf 1935,1.Heft,S.1.

ben abgesonderten Bezirk(1).

Für uns gilt es, die Arbeit mitten ins Leben hineinzustellen, ein Berufsethos zu schaffen, das den ganzen Menschen erfaßt(2). Das Lebensproblem des modernen Menschen besteht in der Aufspaltung seines Daseins in zwei getrennte Räume, Arbeit und Freizeit(3). Es ist also nicht damit getan, lediglich eine Liste der Steckenpferde der einzelnen Menschen anzulegen, wie Méquet zu sagen geneigt ist (4), sondern das Problem liegt viel tiefer. Es gilt vielmehr, mit Hilfe der Freizeitgestaltung die im Menschen selbst aufgerichteten Trennungswände zu beseitigen.

---

1) Ders.a.a.O.,S.13: „Heute muß die Frage gehört werden, wie man die Mittel bereitstellt,die es dem schaffenden Menschen ermöglichen, außerhalb der Arbeitsstunden ein wahrhaft menschenwürdiges Dasein zu führen".

2) Vgl.dazu die Vorträge von Rob.Ley auf der Reichstagung der NS.-Gemeinschaft „Kraft durch Freude" in Hamburg, v.6.-8.Juli 1935. Sdrdr.d. Hamb.Tageblattes G.m.b.H.,Hamburg. Ein Blick in die Tageszeitungen „Den Angriff" und die verschiedenen Programme der Gemeinschaft KDF zeigt darüber hinaus, was bei uns in dieser Beziehung geleistet wird.

3) Kalveram,Erziehung zur Berufsfreude,S.691: „Neben der Arbeitssphäre bildet sich ein Ich-Raum für Weltanschauung und Liebhabereien, für Kompensationen aller Art, zur Entfaltung der Persönlichkeit....." „Beim Eintritt in die Arbeitsstätte wird, wie Ford einmal sagte, die Seele in der Garderobe zurückgelassen".

4) Méquet, a.a.O.,S.3. Der Verfasser verweist dabei auf eine diesbezügliche Erhebung unter den in „Who's Who" angegebenen Persönlichkeiten, entnommen der Recreation, März,1934,S.556 (Monatsschrift der „National Recreation Association" New-York).

Die Freizeitgestaltung hat das Bildungsziel, den Menschen zum Herrn der Arbeit zu machen. Das bedingt eine innige Verbindung mit der Berufsarbeit, freilich nicht im Sinne einer einseitigen Berücksichtigung von Fachfragen, sondern mit dem Ziele einer Erschließung und Erweiterung der Umwelt vom Zentrum des Berufes aus.(1)

Daraus ergibt sich eine Erweiterung der Betriebsgemeinschaft über das rein Betriebliche hinaus auch auf die Freizeitgestaltung und damit eine Verankerung der letzten Betriebsziele im Lebenskreis der Gefolgschaftsmitglieder überhaupt.

Es wurde schon ausgeführt, wie die Betriebsgemeinschaft zu einer ausgesprochenen körperlichen wie geistigen Prägung führt, die in ihrer Rückwirkung auf den einzelnen wieder dessen Einsatzbereitschaft steigern kann. Es ist darum das Natürliche, dieser Eigenheit entsprechend die Freizeit zu gestalten. Nichts wäre verderblicher, als an die Freizeitgestaltung aller Schaffenden eine Schablone anzulegen. Es würde das zum Kollektivismus führen, weil die Schablone zur Prägung des Masse- und Durchschnittsmenschen hinneigt. Der Verbundenheit in der Gefolgschaft wird eine ganz bestimmte Art außerbetrieblicher Beschäftigung und Erholung entsprechen. Sie wird sich von selbst allmählich herausbilden und um so deutlicher sichtbar werden, je fester der Betrieb in sich geschlossen ist. Es mag auch in diesem Zusammenhang an die Freizeitgestaltung der mittelalterlichen Bruderschaften, Zünfte und Gilden hingewiesen werden, in deren Ordnungen diese Entwicklung sichtbar wird, wenn diese sich auch mehr mit der Bekämpfung von Auswüchsen des gesellschaft-

---

1) vergl. Fritz Klatt, Freizeitgestaltung, Grundsätze und Erfahrungen zur Erziehung des berufsgebundenen Menschen. Stuttgart 1929 S.8 u.27.

lichen Lebens befassen. (1)

Von der Wiege bis zum Grabe erfaßte die Gemeinschaft das Leben ihrer Mitglieder. Zweierlei war die Folge: Niemals stand der einzelne allein da, niemals spaltete sich das Leben der einzelnen in verschiedene Bezirke. So vollkommen war das Gefühl der Zusammengehörigkeit, daß dem mittelalterlichen Menschen ein Fürsichsein fast undenkbar erschien.(2) Es gab keinen Berufszweig,

---

1) vergl. die Schneiderordnung der Stadt Frankfurt aus dem Jahre 1352 in ihrem Art.7(bei Bücher und Schmidt a.a.O.,S.501) Ganz eingehend regeln die Satzungen der Brüder der Gewandschneiderbrüderschaft der Stadt Köln aus dem Jahre 1344 (bei Loesch a.a.O.Bd.1 n 25) und die Gaffelordnung der Faßbinder, Weinknechte und Weinschröter aus der Mitte des 15.Jahrh.(ebenda n 241) das gesellige Leben ihrer Mitglieder.-Tischgesellschaften nach der Tranchiergabel Gabelgesellschaften, Gaffelgesellschaften oder kurz „Gaffel" genannt.

2) vergl. Claudius v. Schwerin, Freiheit und Gebundenheit im Germanischen Staat,S.5:„.... (Der einzelne) ist nur als Glied des Staates. Wird er dieses gliedmäßigen Zusammenhanges beraubt, aus dem Staat ausgestoßen, so hört er auf, in dem rechtlichen Sinne zu sein, in dem er bisher war. ....Es ist in mehr als einem Sinne richtig, wenn germanische Rechtssprache den aus dem Staate Ausgestoßenen einen Wolf nennt. Nicht nur lebt er dem Wolfe gleich im Walde verborgen, nicht nur ist er Mensch und Tier gefährlich wie dieser, er steht auch mit ihm auf der gleichen Ebene des rechtlichen Nichtseins."

und sei es auch nur der der Straßenkehrer, der sich nicht zu Gemeinschaften, berufsgebundenen Bruderschaften zusammenschloß, und der nicht ein eigentümliches Gepräge und Brauchtum entwickelte. Schon diesen Vereinigungen lag der auch heute wieder mehr denn je spürbare Drang nach Gemeinschaftsbildungen zugrunde, der über die Werkstätten hinausgeht. Ich bin der Überzeugung, daß auch heute das Ziel einer vollkommenen Harmonie des arbeitenden Menschen nur in der vollkommnen Gemeinschaft erreicht werden kann. Allerdings erfordert gerade das echte Gemeinschaftsdenken Achtung vor der artgemäßen Eigengesetzlichkeit des einzelnen und seiner Urgliederungen, Familie und Sippe.

Kristallisierungspunkt ist also die Betriebsarbeit. Das ganze Arbeiterleben muß diesen umkreisen. Alles, was den seelischen Zusammenhang der Gefolgschaft auch außerhalb des Betriebes fördern kann, muß auf dieses Ziel ausgerichtet sein. An erster Stelle wäre in diesem Zusammenhang das Zusammenleben der Werkangehörigen in geschlossenen Siedlungen zu erwähnen. Durch Heranbildung des Arbeiternachwuchses aus den Betriebssiedlungen würde auch die Familie in den Dienst der Sache gestellt, und der Sippengedanke würde als zusätzliches Band die Gefolgschaftsmitglieder umschließen. Eigener Grund und Boden(1), auch wenn er noch so klein ist, ist Voraussetzung zur Bildung eines selbstbewußten Arbeiterstammes.

Hierhin gehört auch die Förderung gegenseitiger Anteilnahme an Familienereignissen, Geburtstagen, Sterbefällen und dergl.. Dies wieder

---

1) Aus einer Rede Adolf Hitlers in München: „Ich will, daß der Arbeiter sein Heim bekommt, und daß dieses Haus ihm seine Burg werde, und ich würde selbst nationalsozialistischen Gendarmen verbieten, diese Burg zu betreten." (zitiert nach R.Ley, Durchbruch der soz.Ehre. Bd. 1 S.43.)

führt zur Pflege einer Betriebstradition. Gemeinsame kulturelle Veranstaltungen, Ausstellungen von Heimarbeiten -Fotos, Zeichnungen, Bastelarbeiten- liegen ganz im Rahmen dieser Bestrebungen.(1) Freilich wird darauf geachtet werden müssen, daß eine organische Entwicklung nicht durch allzu überstürztes Organisieren gestört wird. Erst ganz allmählich wird sich eine artgemäße Freizeitgestaltung entwickeln können. Jeder Zwang vom grünen Tisch her würde das natürliche Wachsen einer solchen Gemeinschaft hemmen.

Darüber hinaus muß es eine Organisation geben, die als überbetriebliche der Freizeitgestaltung erst den nötigen Weitblick verschafft. Wir besitzen eine solche in der N.S.=Gemeinschaft „Kraft durch Freude". Ganz dem oben entwickelten Grundsatz entsprechend baut sie sich in ihrer äu-

---

1) So sind in England die sogen. „Trading Estates" entstanden. Brachliegendes Gelände wurde in Liverpool und Slough von einer privaten, gemischtwirtschaftlichen oder staatlichen Gesellschaft gekauft und zur Errichtung von Baracken benutzt, die mit Heizung, Licht- und Kraftstrom versehen und in kleine Werkstätten untergeteilt werden. Es ist das nicht nur ein interessanter Beitrag zur Freizeitgestaltung, sondern dient auch der Weiterbildung Arbeitsloser und der Auslösung technischer Könnerschaft. Die Tatsache, daß der Londoner Vorort Slough ein bevorzugter Standort der Rundfunk- und Staubsaugerindustrie geworden ist, führt man mit darauf zurück, daß die dortigen Trading Estates unternehmungslustigen Elektroingenieuren und Bastlern einen Sammelpunkt und wertvolle Möglichkeiten zum Selbstunterricht geboten hätten. (nach einer Mitteilung der Frankfurter Zeitung v.21.III.36).

ßeren Form auf aus den Zellen der Einzelbetriebe und findet über die Zwischenstufen von immer größer werdender Aktionsfähigkeit in einer einheitlichen Spitze ihre Vollendung.(1)

Eine Organisation von oben nach unten gibt es nur als richtungsweisende Institution.(2)Auf diese Weise wird erreicht, daß die Einzelbetriebe sich nicht nach außen abschließen, eine Gefahr, die bei solch starker Betonung des Eigenwertes und der Eigengesetzlichkeit der Betriebe nicht von der Hand zu weisen ist und der die Zünfte zum Opfer gefallen sind. Immer wieder werden die Einzelbetriebe unter Schonung ihrer Einzelbelange in der nächst höheren Einheit zusammengefaßt und verlieren auf diese Weise nicht den Kontakt mit dem Ganzen.

Zeigt schon der Betrieb, daß sich eine Gemeinschaft nur in einer möglichst reichhaltigen, dem Allgemeinwohl untergeordneten Entfaltung der Sonderveranlagungen entwickeln kann, so gilt das in besonderem Maße von der überbetrieblichen Freizeitgestaltung. Organisation neigt sehr dazu,vom Durchschnittsmenschen auszugehen. Der Organisator nimmt zu leicht an, daß „jedes Interesse Jedermanns Interesse ist"(3). Es kommt darauf an, die Organisationen der Gemeinschaftsidee dienstbar zu machen und deren Weiterbestand um ihrer selbst willen auf jeden Fall zu vermeiden. Darum sind die Veranstaltungen der K.D.F.=Gemeinschaft bestrebt, sich der Eigenheit der einzelnen, wie auch der Volksstämme und Landschaften anzupassen. Darum betrachtet man es auch als erste Aufgabe, das Ziel durch Zurverfügungstellen eines möglichst reichhaltigen Programms zu erreichen, das aber einheitlicher Erziehungsar-

---

1) vergl.R.Ley a.a.O.,S. 55 ff.
2) " " " S. 36
3) vergl. Wilson, Die neue Freiheit, bei Georg Müller, München 1914. S. 78/79.

beit dient. Im weiteren Verlauf der Arbeit wird sich zeigen, wie auch diese Bestrebungen staatlicher Leitung und Einflußnahme zugänglich gemacht werden.

3) Urlaub.

Im engen Zusammenhang mit der Freizeitgestaltung steht die Frage des Urlaubs. Zweck des Urlaubs ist es, die Arbeitskraft zu erneuern.

Das Interesse, das die Allgemeinheit an der Gesundheit des einzelnen hat, drückt sich in den Bestimmungen der Tarifordnungen und der Betriebsordnungen aus. An sich müßte die Wirtschaft von sich aus über ihre Selbstverwaltungsorgane Länge und Zeit des Urlaubs regeln; denn grundsätzlich hat der Treuhänder der Arbeit erst im Notfall einzugreifen. Wenn sich die Tarifordnungen in so weitgehendem Maße der Frage des Urlaubs widmen müssen, so ist das ein Zeichen für die noch nicht genügend entwickelte Ausgestaltung der Selbstverwaltungsorgane.

Jedenfalls greift der Staat hier ganz tief in die Individualsphäre ein und macht aus dem Recht auf Urlaub eine Pflicht, ihn nun auch wirklich auszunutzen. Daraus ergibt sich dem Zweck des Urlaubs entsprechend notwendig das Verbot, sich den Urlaubsanspruch in Geld abfinden zu lassen oder während des Urlaubs anderweitig zu arbeiten.

Mit mehr oder weniger großer Schärfe bringen das die Tarifordnungen zum Ausdruck. So suchen sie vor allem eine anderweitige Beschäftigung während des Urlaubs dadurch zu verhindern, daß sie für diesen Fall die Weiterbezahlung des Lohnes versagen und dazu in manchen Fällen Ferienarbeit als Grund zur fristlosen Entlassung behandeln.(1)

---

1) Tar.Reg.Nr.244/1 R.Arb.Bl.1934 VI S.252
" " " 266/1(Verwirkung des Urlaubsanspruchs für das folgende Jahr, eine direkt sinnwidrige Bestimmung.)

Besonders weit geht eine Tarifordnung für die Forstarbeiter des Bezirks Kassel,(1) die sogar ein Arbeiten im eigenen landwirtschaftlichen Betrieb dem Urlauber untersagt. Eine unter Umständen sehr tief einschneidende Bestimmung, da sehr viele dieser Forstarbeiter eine kleine Landwirtschaft besitzen und oft auf solche Ferienarbeit angewiesen sind. Allerdings wird ein Arbeiten im eigenen Betriebe nicht als Grund zur fristlosen Entlassung angesehen, sondern nur der Anspruch auf Lohn während der Ferientage als verwirkt erklärt. Über die Zweckmäßigkeit dieser Bestimmung läßt sich streiten, besonders wenn man die Kleinsiedlung als erstrebenswertes Ziel ansieht.

Zwar besteht auch hier das Interesse der Allgemeinheit an der Ausnützung des Urlaubs, aber daneben läßt sich doch nicht leugnen, welch einen ungemein nützlichen Einfluß Grundbesitz ausübt. Es ist eine wohlbekannte Tatsache, daß in weiten Teilen Süddeutschlands die Folgen der Arbeitslosigkeit selbst in den größten Krisen infolge des weit verbreiteten Grundbesitzes der Arbeiter verhältnismäßig weniger schädlich gewesen sind. Ähnliches gilt von den Industriearbeitern weiter Teile des Saargebietes.

Schon die Schwierigkeit, welche überhaupt in der generellen Regelung einer das Arbeitsleben berührenden Frage liegt, gebietet dem Treuhänder äußerste Vorsicht. Es gilt ja hier, nicht etwa den äußeren Ablauf eines Arbeitsvorganges zu regeln, sondern es müssen im Dienste der Gemeinschaftsbildung die verschiedensten Strömungen und Regungen der Arbeiterseele berücksichtigt werden.

Eine gesetzliche Standardisierung der Urlaubsgestaltung haben die Tarifordnungen daher mit Recht nicht vorgenommen.

---

1) Tar.Reg.Nr.80 R.Arb.Bl.1934 VI S.94 § 14.

4) Bindung des Arbeiters an den Betrieb.

Besondere Aufmerksamtkeit verdienen auch alle Bestrebungen, die sich die Bindung der Gefolgschaftsmitglieder an das Unternehmen zum Ziel gesetzt haben. Hier tritt die moderne Auffassung in direkten Gegensatz zu der vergangenen Epoche. Während es die durchaus folgerichtige Forderung des Individualismus war, die Freizügigkeit des Arbeiters sicherzustellen, sucht man heute Bindungen zu schaffen, um ihn seßhaft zu machen.

Die Aufhebung der Zünfte in Verbindung mit der Ausrufung der Gewerbefreiheit auf der einen Seite, die Schaffung der Betriebsgemeinschaft auf der anderen Seite kennzeichnen die Entwicklung.

Die prinzipielle Freizügigkeit war eine der Folgen der so viel gespriesenen, aber falsch verstandenen Freiheit. Nichts zeigte deutlicher die tatsächliche Wurzellosigkeit des Arbeiters, als das dauernde Hin- und Herfluten der Arbeitermassen von Landesteil zu Landesteil je nach dem Wechsel der Konjunktur. Die hilflose Lage des Arbeiters machte die anfangs von ihm erstrebte Freizügigkeit zum Fluch; der Arbeiter war nun der Marktlage hoffnungslos ausgeliefert. Die Arbeiterschaft erkannte auch schon frühzeitig in dieser ihrer Bindungslosigkeit die Grundursache des Übels. Die Gewerkschaften verdanken nicht zuletzt dieser Tatsache ihre Entstehung.(1

---

1) Eine ähnliche Entwicklung ist bei den mittelalterlichen Gesellenbruderschaften zu beobachten, die erst zur vollen Entfaltung kamen, als die Gesellen nicht mehr, wie ursprünglich im Haushalt des Meisters ihren ständigen Rückhalt hatten, sondern infolge der in immer schärferem Maße auftretenden Konjunkturen (abgesehen von den zur Ausbildung gehörenden Wanderjahre

Da sie nur die Arbeitnehmer umfaßten, wurden sie notwendige Instrumente des Klassenkampfes. Es ist übrigens interessant zu beobachten, wie sie am wenigsten dort dem Bedürfnis der Arbeiter entsprachen, wo der Gedanke einer Werkgemeinschaft lebendig geblieben war und eine, wenn auch noch so geringe Verwurzlung in der Landwirtschaft vorherrschte; wie sie am meisten aber dort Fuß faßten, wo der einzelne dem freien Wettbewerb völlig preisgegeben war. Es erweist sich daher erneute Bindung als das wirksamste Mittel, die eingerissene Standlosigkeit des Arbeiters zu beheben und damit gleichzeitig dem Klassenkampf die Veranlassung zu entziehen.

---

hin und her geworfen wurden und zwar in der Mehrzahl der Fälle ohne Aussicht auf selbständige Ausübung ihres Handwerkes. Diese Bruderschaften standen wohl zunächst unter der Oberaufsicht der Zünfte, aber dann entwickelten sie sich in der Folgezeit zu einem wirksamen Instrument zur Durchsetzung der Forderungen der wandernden Gesellen. Die Zünfte suchten dem durch Aufstellung schwarzer Listen entgegenzutreten,und es kam zum Zusammenschluß der Zünftverbände ganzer Landschaften. Die Bruderschaften der Gesellen erstreckten sich entsprechend ebenfalls über weite Bezirke. Regelrechte Streiks und Aussperrungen waren nicht selten. Die Gesellenbruderschaften scheinen die Vorläufer der Gewerkschaften zu sein. Für England jedenfalls trifft das nach der Darstellung von Lujo Brentano, Die Arbeitergilden der Gegenwart. I.Bd. Zur Geschichte der englischen Gewerkvereine, Leipzig 1871, ziemlich sicher zu.

5) Der Jahresarbeitsvertrag.

Diesem Ziel dient in hervorragendem Maße die Förderung des Jahresarbeitsvertrages. Die Tatsache, daß der Arbeiter nun mit Bestimmtheit auf eine längere Beschäftigung rechnen kann, nimmt ihm das Gefühl der Unsicherheit. Darum wird nach Ablauf eines jeden Vertragsjahres eine Treuprämie gezahlt, die sich von Jahr zu Jahr um 10% erhöht, um dann nach 5 Jahren mit dem 1 1/2 fachen Betrag der Grundhöhe ihren Höchstbetrag zu erreichen.(1) Wie die als Beispiel angeführten Tarifordnungen zeigen, beschränkt sich dieser Versuch vorerst noch in der Hauptsache auf land- und forstwirtschaftliche Betriebe. Er ist aber richtungweisend für alle Betriebe. Ein weiterer Versuch ist die Beteiligung der Belegschaft am Betriebsgewinn durch Ausgabe von Aktien, wie das die Deutsch - Amerikanische - Petroleum - A.G. getan hat. Es liegt auf der Hand, daß auch dem Unternehmer daran liegen muß, tüchtige und eingearbeitete Kräfte zu halten. Zu welch untragbaren Ergebnissen das dauernde Wandern von Arbeitern führen kann, zeigt eine Studie in der Frankfurter Zeitung vom 9.und 14. November 1935: „Sachsen - ein Stück deutschen Wirtschaftsschicksals."

Eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt auch in dieser Beziehung die Frage der Werkwohnungen und der Vorstadtsiedlung.(2) Durch Schaf-

---

1) vergl. Tar.Reg.Nr.629/1 Arb.Bl. 1935 VI S. 124
" " " 630/1 " " 1935 VI S.126
" " " 790/1 " " 1935 VI S.326

2)(Fußnote siehe nächste Seite.)

fung von Wohnungen und Siedlungen ist es möglich, den Arbeiter an die Entwicklung einer bestimmten Gegend zu binden. Auf Gedeih und Verderben ist er dann dem örtlichen Betrieb verschrieben und schon aus eigenem Interesse gehalten, sein Bestes herzugeben. Freilich muß dann auch der Arbeiter am Gewinn teilhaben. Das verlangt die Gerechtigkeit. Es ist die Aufgabe der höheren unparteiischen Stellen, darüber zu wachen, daß die Seßhaftigkeit des Arbeiters nicht dazu benutzt wird, diesen als den wirtschaftlich schwächeren

---

2) vergl.Grimm, Zittau, Vom Erbhof des Bauern zur Heimstätte des Arbeiters.Zeitschr.d.Akad. f.d.Recht 1935 S. 683.:

„Wenn wir erreichen wollen, daß die Liebe zum Vaterland eine Selbstverständlichkeit für jeden Deutschen wird, dann müssen wir allen deutschen Volksgenossen auch einen unentwindbaren Anteil am deutschen vaterländischen Boden geben. Adolf Hitler: „Haltet das Reich nie für gesichert, wenn es nicht auf Jahrhunderte hinaus jedem Sprossen unseres Volkes sein eigenes Stück Grund und Boden zu geben vermag. Vergeßt nie, daß das heiligste Recht auf dieser Welt das Recht auf die Erde ist, die man selbst bebauen will und das heiligste Opfer das Blut, das man für diese Erde vergießt.""

Wie das Bauerngut müsse auch die Heimstätte grundsätzlich unveräußerlich und unpfändbar sein, aber die Rechtsform könne hier biegsamer gestaltet werden durch Verwendung von Rechtssätzen des Erbhofrechts, des sog.Ulmer Wiederkaufsrechts und des Reichsheimstättengesetzes vom 10.V.1920. Verbot des Mietkasernenbaues durch die Bauordnungen,Festsetzung des Bodenpreises unter Zugrundelegung des steuerlichen Einheitswertes seien weitere Wege, um zu einer gesunden Regelung zu gelangen.

Teil auszunützen. Daß die Gefahr einer solchen Ausnützung besteht, soll nicht geleugnet werden. Sie steht aber zu dem zu erwartenden Gewinn in keinem Verhältnis. Es würde durch eine derartige Siedlungspolitik auf natürliche Weise das ständige Wandern der Arbeiter aus Gebieten schlechter Konjunktur in solche besserer Konjunktur unterbunden. Gleichzeitig würden die enormen Ausgaben der Industrie für entsprechende Schulung des Facharbeiternachwuchses um ein beträchtliches gemindert. Außerdem bietet die Ansiedlung die natürliche Voraussetzung einer geordneten und gesunden Familien- und Sippenbildung. Es wird noch gezeigt werden, wie sehr eine solche für die Krisenfestigkeit eines Gebietes ausschlaggebend ist.

Darüber hinaus sucht man den Arbeiter durch gesetzliche Bestimmungen an einen bestimmten Standort zu binden.(1) Es bleibt das aber ein Notbehelf, der einer natürlichen Regelung Platz machen wird.

Nun gibt es Arbeitsbedingungen, die eine Beschäftigung am ständigen Wohnsitz des Arbeiters unmöglich machen. Der Bau der Reichsautobahn ist dafür ein Schulbeispiel. Dennoch haben es sich die Schöpfer der Reichsautobahnen zum Ziel gemacht, eine solch einzigartige Gelegenheit neuen Ideen der Sozialpolitik dienstbar zu machen. In diesem Zusammenhang interessiert vor allem, wie man versucht, trotz des ständigen Wechsels der Arbeitsplätze den Arbeiter mit seiner Familie in Verbindung zu halten.Dem

---

1) vergl. u.a. das Gesetz vom 15.V.1934 (RGesBl I S.331) betreffend die Ermächtigung des Präsidenten der Reichsanstalt für Arbeitslosenvermittlung und Arbeitslosenversicherung, die Beschäftigung von landwirtschaftlich geschulten Arbeitern in nicht landwirtschaftlichen Betrieben von einer besonderen Erlaubnis abhängig zu machen.

entspricht der Ausbau der sogen. Wochenendfahrten. Auf diese Weise wird es Verheirateten und auch Ledigen möglich gemacht, ihre Angehörigen zu besuchen.(1) Dazu sichert die Tarifordnung auch noch Arbeitsbefreiung ohne Lohnzahlung für diese Wochenendfahrten zu. Um den Gefolschaftsmitgliedern die Möglichkeit zu geben, den infolge der Wochenendfahrten entgangenen Lohnverlust auszugleichen, wird ihnen, soweit die Verhältnisse das gestatten, Gelegenheit geboten, zuschlagfreie Mehrarbeit zu leisten.

Außerdem gewähren die Tarifordnungen als allgemeine Aufwandsentschädigungen für Verheiratete und diesen Gleichgestellte Trennungs- und Entfernungszulagen, während für Familien in großen Städten besondere Aufwandsentschädigungen zu zahlen sind. So z.B. auf den Baustrecken Bayreuth - Ingolstadt und München - Augsburg Unterelchingen.(2)3)

Weiter hat man es sich angelegen sein lassen, die Zu- und Abfahrten zum Arbeitsplatz für die Arbeiter möglichst günstig zu gestalten. So haben viele Städte, u.a. Bremen und Berlin, Sonderautobusfahrten eingerichtet, die dem Arbeiter gestatten, zu Hause zu wohnen und dennoch für ein geringes Entgeld zum Arbeitsplatz zu gelangen.

---

1) Tar.Reg.Nr.457/3 R.Arb.Bl.1935 VI S. 858
2) " " " 571/1 " 1935 VI S. 31 u. 32.
3) Die günstigen Wirkungen dieser Wochenendfahrten faßt eine Broschüre über „Wertschaffende Arbeitslosenfürsorge in Bremen 1935" des dortigen Fachsenators zusammen. vergl. den Aufsatz von K.Birkenholz, Nationalsozialistische Sozialpolitik auf den Reichsautobahnen. R.Arb. Bl. 1935 II S. 201.

6) Stellung der Frau im Arbeitsleben.

Wiederholt ist auf die Bedeutung der Familie und Sippe zur Kräftigung auch der Betriebsgemeinschaft hingewiesen worden. Besonderes Interesse muß dabei naturgemäß die Stellung der Frau beanspruchen. Ein näheres Eingehen auf diese Frage wird umso lehrreicher sein, als auch hier der ganze Gegensatz des Individualismus zum Gemeinschaftsdenken sichtbar wird.

Der besondere Schutz der Frau spielte schon in der ersten sozialen Gesetzgebung und in den ersten Tarifverträgen eine große Rolle. Man sah freilich auch hier noch die Frau weitgehend losgelöst von allen Bindungen an die Gemeinschaft. Man fand es einfach mit der Menschenwürde nicht vereinbar, wenn mit der Arbeitskraft der Frau Raubbau getrieben wurde. Man sah darin mehr einen Angriff gegen die Frau als Einzelperson als eine Verletzung der Gemeinschaftsbelange. Die „Emanzipation" der Frau war das von den Suffragettenvereinigungen erstrebte Ziel. Man spricht zuweilen davon, daß das Leben der Frau den Urkräften des Lebens besonders nahe stünde. Wenn dem so ist, so muß ein Herausreißen der Frau aus der Familie und ein Hineinversetzen in die abstrakte Gedankenwelt des Liberalismus von verheerender Wirkung sein. Die Geschichte der letzten Jahrzehnte ist diesen Beweis nicht schuldig geblieben.

Die Menschenwürde (1) als Ausdruck der Selbstherrlichkeit des Menschen war es, in deren Zeic auch die Nordamerikaner in der Mitte des vorige Jahrhunderts für die Befreiung der Sklaven in d Südstaaten kämpften. Dasselbe Motiv liegt im Gr de genommen auch der Frauenemanzipation zu Grun

---

1) Die Rolle der „Humanität" für das Trennungsd ken des 19.Jahrhunderts kennzeichnet besond eindringlich Huber in seiner Schrift: Die d sche Staatswissenschaft S.3 und 12.

Der Mensch wird zum Maß aller Dinge.

Dennoch fehlte es schon damals nicht an Männern, die die Bedeutung der Frage für Volk und Staat erkannten.(1)

So prallten die Gegensätze auf dem internationalen Kongreß für Arbeiterschutz im Jahre 1897 besonders scharf aufeinander.

Man sollte annehmen, daß gerade die Sozialdemokratie des ausgehenden 19.Jahrh. sich einer menschenwürdigen Behandlung der Frau, etwa durch Förderung des allmählichen Ausschlusses der Frau aus dem Arbeitsprozeß der Fabriken und entsprechende Erhöhung des Lohnes der Familienväter, angenommen hätte. Wohl erkannte sie das unhaltbare der Arbeitsverhältnisse, in der die Frau lebte, ihre Hilfsbereitschaft wurde jedoch gelähmt durch die Furcht, entsprechende gesetzliche oder tarifvertragliche Bindungen könnten die Frau überhaupt von der gewerblichen Arbeit ausschließen. Dem individualistischen Hochziel der Unabhängigkeit auch der Frau von allen Bindungen ordneten sie auch deren soziale Not unter. In der Fabrikarbeit sahen sie die Grundvoraussetzung dieser Unabhängigkeit, da nur die Erwerbstätigkeit materielle Selbständigkeit sichern und so die Frau frei vom Einfluß ihres Mannes machen könne. In der Ehe sah die Sozialdemokratie lediglich die Fessel der Frau, die es unter allen Umständen abzustreifen galt.

So schreibt Bebel in „Die Frau und der Sozialismus"(2) (28. Aufl.): „Die Befriedigung des Geschlechtstriebes ist ebenso jedes einzelnen persönliche Sache wie die Befriedigung jedes anderen Naturtriebes... Sie(die Frau) freit und läßt sich freien und schließt den Bund der Ehe aus keiner anderen Rücksicht als auf ihre Neigung.

---

1) vergleiche Ludwig Pohle, Frauenarbeit und Frauenfrage, Leipzig 1900.
2) zitiert nach Pohle a.a.O., S. 75.

Dieser Bund ist ein Privatvertrag ohne Dazwischentreten irgendeines Funktionärs". „Stellt sich zwischen zwei Menschen, die einen Bund geschlossen, Unverträglichkeit, Enttäuschung oder Abneigung heraus, so gebietet die Moral, die unnatürlich und damit unsittlich gewordene Verbindung zu lösen." Lediglich unter dem Gesichtspunkt subjektiven Wohlbefindens wird hier die Ehe gekennzeichnet, während der Blick für das völkische Gesamtinteresse vollkommen fehlt. Es hieße die Herrschaft des Geistigen im menschlichen Zusammenleben verneinen, wollte man jenen Vertretern eines krassen Individualismuses folgen und gleich ihnen die Absolutheit des Geschlechtstriebes zum Kernpunkt des Familienlebens machen.

Aber auch aus klassenkämpferischen Motiven heraus war die größte deutsche Arbeiterpartei für grundsätzliche Beibehaltung der Frauenarbeit. Ich erwähne dies, um die Bedeutung der Frage auch für die Überwindung des Klassenkampfes darzutun. Man förderte die allmähliche Entwurzelung der Frau, „um dem Heere des proletarischen Klassenkampfes neue Arbeitermassen zuzuführen.... Die Auffassung, und das Denken der dem Kapital fröhnenden Preletarierin wird schneller und gründlicher revolutioniert, als die Auffassung und das Denken der Frau, die nicht unmittelbar im Bannkreis des modernen Wirtschaftslebens steht. Die berufstätige Frau wird deshalb leichter zur bewußten Klassenkämpferin, als die Nichts-als-Hausfrau."(1)

Sofort erscheint die Stellung der Frau in einem anderen Licht, wenn man Gemeinschaften anerkennt und Pflichten, die den einzelnen an diese binden. Die Rücksicht auf das Allgemeinwohl schließt den Anspruch der Frau auf unbedingte

---

1) Klara Zetkin auf dem internationalen Kongreß für Arbeiterschutz zu Zürich im Jahre 1897 (zitiert nach Pohle a.a.O., S.73)

Bindungslosigkeit aus. Es gibt darum keine freie Liebe, die ja die Bindungslosigkeit der Frau zur Voraussetzung hat. Das Gefüge der Gemeinschaft würde schon in der Urzelle, der Familie, in Unordnung geraten und schließlich zerstört werden.

Es soll nicht in Abrede gestellt werden, daß die Frauenarbeit derartig in die Wirtschaft eingegliedert ist, daß ihre restlose Ausschaltung in ganzen Industriezweigen zur Katastrophe führen müßte. Daneben gibt es genügend Arbeiten, die nur von Frauen ausgeführt werden können.(1) Dennoch aber müssen Opfer gebracht werden, vor allem von den Unternehmen, die in vielen Fällen von Anfang an lediglich aus Gründen höherer Rendite Frauen den Männern bei der Einstellung vorgezogen haben. Man sollte nicht zu dem alten Argument kapitalistischer Wirtschaftsauffassung zurückgreifen und sagen, das Fehlen der Frauenarbeit mache viele Betriebe nun unter allen Umständen unrentabel. Immer wieder kann die Erfahrung gemacht werden, daß viele Einflüsse einer exakten Messung überhaupt unzugänglich sind, und daß sich viele auf den ersten Blick höchst unwirtschaftlich anmutende Maßnahmen später in hohem Grade wirtschaftlich ausgewirkt haben. Der Kampf um den Acht-Stundentag bietet dafür ein sprechendes Beispiel.

Untergrabung der Gesundheit der Frauen als der Mütter des kommenden Geschlechts, unwirt-

---

1) Schon zu Köln im 15. Jahrh. gab es Seidenmacherinnen, die das Recht eines offenen Ladens und zur Haltung von Lehrmädchen hatten. Vergl. dazu Kölner Zunfturkunden a.a.O. S.430:10.Aug. 1492 Akten Sideampt contra Engelbrecht Engels et uxorem. Der Rat verfügt die Rückgabe bei der letzterem gepfändeten Seide und befiehlt, die Frau als Seidemacherin zuzulassen, aber ohne das Recht, einen offenen Laden zu haben oder Lehrmädchen zu halten. Bd.II S.431 Februar/März 1499: Verhandlungen über die Zulassung der Katharina Sloessgin zum Seidemacheramte.

schaftlich und notwendig unordentlich geführte Haushalte, damit verbundene schlechte Ernährung der Arbeiterfamilien, Vernachlässigung der Säuglingspflege und ganz allgemein mangelnde Erziehung des Nachwuchses sind die Folgen der Frauenfabrikarbeit. Man wende nicht ein, diesen Übeln sei durch öffentliche Fürsorge und Erziehung entscheidend beizukommen, die Sozialisten haben es versucht und sie mußten das, wollten sie die Unabhängigkeit der Frau in jeder Beziehung sicherstellen. Die Erfolglosigkeit dieser Bemühungen, vor allem in Rußland, zeigt deutlicher als es alle theoretischen Erörterungen tun könnten, das Falsche ihrer Grundauffassung. Nichts widerspricht auch dem gesunden, natürlichen Wachstum der Volksgemeinschaft mehr, als von außen kommende naturwidrige Maßnahmen.

Demgegenüber sucht man wieder die Arbeit der Frau möglichst in den Dienst der Familie zu stellen, wie das gesunde Völker immer getan haben.

Die ganze Problematik dieser Aufgabe kommt aber schon in der Art und Weise zum Ausdruck, wie die Tarifordnungen, Betriebsordnungen, die gewerbliche Selbstverwaltung und nicht zuletzt die Gesetzgebung versucht, die Frauenarbeit zu regeln.

Besonders die Tarifordnungen der Landwirtschaft nehmen sich der Frage eingehend an.

So wird bei einem Vertrage des Ehemannes im Zweifel die Mitverpflichtung der Ehefrau ausdrücklich ausgenommen. Jedoch wird der Ehefrau noch das Recht zugestanden, sich zu verpflichten. Nur ist ihr untersagt, an Tagen vor hohen Festtagen eine Arbeitsverpflichtung einzugehen; während im übrigen anempfohlen wird, die Beschäftigung der Ehefrau nicht über einen halben Arbeitstag hinaus auszudehnen.

Es kann nicht meine Aufgabe sein, nun den Bestimmungen im einzelnen nachzugehen. Interessant ist vielmehr die immer wieder zu machende

Feststellung, daß die ganze Entwicklung in der Landwirtschaft auf frühere durchaus patriarchalische Verhältnisse zurückgeführt werden soll, und daß das Tragische der Situation des Landarbeiters eben darin besteht, daß das 19.Jahrh. die grundlegenden Pflichten abgelöst hat, ohne entsprechenderes an deren Stelle zu setzen, als unvollkommene, den Verhältnissen kaum gerecht werdende Regelungen.

Zeigt sich die Betreuung der Arbeiterin in der Landwirtschaft trotz der dort vielfach noch vorhandenen einfachen Arbeitsmethoden schon schwierig, so gilt das in noch viel höherem Maße von der Industriearbeiterin.

Wenn auch zunächst einmal der Schutz der verheirateten Arbeiterin am vordringlichsten erscheint, so sollte doch das Interesse an der Lage der unverheirateten Arbeiterin mehr Beachtung finden. Nicht nur, weil die Verwendung der Arbeiterin als solche dem Arbeiter den Arbeitsplatz wegnimmt und damit die Möglichkeit zur Gründung eines Haushaltes, sondern weil die Erziehung und Behandlung der Arbeiterin für die Familienentwicklung von unmittelbarem Interesse ist. Die Frau, und zwar gerade die im allgemeinen besonders leistungsfähige gewerbliche Arbeiterin, muß immer mehr ihrem eigentlichen Beruf als Hausfrau zugeführt werden.

7) Unmittelbare Einflüsse der Familienverhältnisse auf das Arbeitsleben.

Es sei mir erlaubt, auf die entsprechenden Verhältnisse in der rasch emporstrebenden japanischen Industrie hinzuweisen. Ein sehr feiner Kenner und Beobachter der japanischen Verhältnisse, Kommerzienrat Weibel von der I.G.Farben A.G., weist ausdrücklich darauf hin, daß der Sippensinn und die bisher ungebrochene Stärke der japanischen Familie selbst ein Hauptgrund für die Krisenfestigkeit der dortigen Industrie

ist.(1) Immer wieder werden Kranke, Arbeitsunfähige und Arbeitslose von der Sippe aufgenommen und unterhalten. Der Arbeiter liegt auch in Krisenzeiten nicht einfach auf der Straße,(2)er findet vielmehr in der Sippe den nötigen seelischen und finanziellen Rückhalt.

Das ist eines der Geheimnisse des von uns Abendländern noch immer nicht verstandenen ostasiatischen Wirtschaftsaufstieges. Es ist billig, in einer reinen Ausnützung des japanischen Arbeiters durch die Industriellen eine Erklärung zu suchen. Es herrschen im Gegenteil in Ostasien

---

1) I.G.Zeitschrift,Von Werk zu Werk,Januar 1936.

2) vergl. dazu eine Aufstellung der Ausgaben des japanischen Arbeiters in der „Revue internationale du Travail, Volume XXXII, Genéve 1935, Juilett-Dézembre 1935. Hier wird der Versuch unternommen, die Zusammensetzung des Haushaltsbedarfs des japanischen Arbeiters zu erfassen. Und zwar erstrecken sich diese amtlichen Ermittlungen der japanischen Regierungsstellen über die Jahre 1926/27 - 1933/34 und umfassen die Angaben von insgesamt 1600 Familien. Es fällt dabei der ungewöhnlich hohe Posten für „verschiedene Ausgaben" von 32,72 % im Jahre 1933/34 gegenüber 32,48 % im Jahre 1926/27 auf. Unter diesen Posten „Verschiedene Ausgaben", der seinen Platz direkt hinter den dringenden Bedürfnissen für Nahrung,Wohnung, Kleidung und dergl. hat, fallen zu 1/4 die im Text erwähnten Geschenke und Unterstützungen, die in dem bekannten Familiensinn der Japaner und dem Mangel an Wohlfahrtseinrichtungen ihre Erklärung finden.(dazu auch das erste Morgenblatt der Frankfurter Zeitung vom 21.II.1936 Nr.95) Man sieht, wie die Familienbudgets automatisch der gespannteren Wirtschaftslage im Jahre 1933/34 gegenüber 1926/27 entsprechend größere Beträge für die Unterstützung bedürftiger Sippenmitglieder bereitstellen.

selbst in großen Betrieben noch patriarchalische Verhältnisse. Die Wirtschaftsführer haben klar erkannt, welchen Rückhalt sie in der Familie finden und welche Bedeutung in diesem Zusammenhang der sozialen Stellung der Frau zukommt. Ihre Fürsorge für die Arbeiterin geht bis ins einzelne, sie erstreckt sich auf die hausfrauliche Ausbildung, auf die Aussteuer, ja sogar in manchen Fällen auf die Gattenwahl. Hochzeiten sind sehr oft Feiern des Betriebes, bei denen der Unternehmer durch persönliches Erscheinen sein Interesse dartut.

Alles dies ist ein weiterer Beweis dafür, wie richtig die im neuen Deutschland auch in dieser Beziehung erfolgten Bemühungen sind.

8) Die Lage der Hausangestellten.

Ein besonders heikles Teilgebiet der Arbeiterinnenfrage ist die Betreuung der Hausangestellten. Gerade das Verhältnis der Hausangestellten zu ihrem Arbeitgeber ist derartig von personenrechtlichen Elementen durchsetzt, daß es schwer ist, feste und eindeutige Regeln aufzustellen. Darum haben auch die Treuhänder der Arbeit, soweit sie sich mit der Materie befaßt haben, lediglich Richtlinien aufgestellt. Es muß zwar zugegeben werden, daß die Lage der Hausangestellten dringend einer Aufbesserung bedarf, dennoch aber kommen die Richtlinien zumindest sehr nahe an die Grenze des im Interesse der Sache überhaupt Tragbaren heran. Da die Hausangestellte, wie schon gesagt, in einem besonders nahen personenrechtlichen Verhältnis zu ihren Brotgebern steht, kommt ihre Stellung dem altgermanischen Treudienstvertrage recht nahe. Und es ist dies ein Beispiel dafür, daß ein Arbeitsverhältnis umso empfindlicher gegen von außen an es herangetragene Regelungen ist, je mehr es dem erstrebten Ideal des Treudienstverhältnisses näher kommt.(1)

1) (Fußn.s. nächste Seite).

Eine starre Durchführung der in den fraglichen Richtlinien angegebenen Forderungen würde gerade das persönliche Verhältnis sehr lockern können, ganz abgesehen davon, daß es kaum möglich sein wird, diese den unendlich manigfaltigen Anforderungen der verschiedenen Haushalte anzupassen. Ein allzu starkes Betonen des Rechtsstandpunktes würde zudem die Lage der Hausangestellten kaum bessern, sondern eher verschlechtern. Wesentlich ist vor allem die Aufnahme der Hausangestellten in die Hausgemeinschaft, wie denn überhaupt die Aufnahme jedes einzelnen in eine Gemeinschaft das Zentralproblem des völkischen Wiederaufbaus ist. Unerträglich würde die Lage der Hausangestellten erst, wenn sie von der häuslichen Gemeinschaft gänzlich ausgeschlossen wäre, und das kann sie sein, auch wenn irgendwelchen Richtlinien in allen Punkten Genüge getan ist. Diesem Übelstande kann auch nicht abgeholfen werden durch „Organisation" nebenherlaufender ad hoc geschaffener Gemeinschaftsformen. Gerade dadurch, daß man das versucht hat, ist das Grundübel, die Aufspaltung der Seele des arbeitenden Menschen in verschiedene Lebensräume, erst akut geworden.

Mit dem Hausangestelltenproblem hängt eng zusammen die Entblößung des flachen Landes von tüchtigen, heiratsfähigen jungen Mädchen. In den allermeisten Fällen taugen die in den städtischen Haushalten tätig gewesenen Mädchen nicht mehr für den ländlichen Betrieb. Das flache Land verödet. Die Mädchen selbst werden sehr oft vollständig entwurzelt. Es ist eine der traurigsten Erkenntnisse moderner Großstadtgeschichte, zu sehen, wie dem Lande die besten Kräfte entfremdet werden, um dann in der Stadt endgültig zu verderben. Beschränkung des Zuzuges vom Lande

---

1) Tar.Reg.Nr.788/1 R.Arb.Bl.1935 VI S. 325
" " " 818/1 " 1935 VI S. 391.

her und Ausbreitung des Gedankens der echten Hausgemeinschaft können hier Abhilfe schaffen.

Nicht nur deswegen ist die Stellung der Frau im Arbeitsleben so eingehend behandelt worden, weil diese Frage für die Entwicklung der völkischen Gemeinschaft so wichtig ist, sondern vor allem, weil sich hier zeigen ließ, wie ungeheuer mannigfaltig die Strömungen sind, die eine staatliche Regelung wird beachten müssen. Der ganzen Fülle des Lebens sieht sich hier der Gesetzgeber gegenüber gestellt. Die Rolle der Frau im Leben der Völker ist in der Geschichte geradezu ein Gradmesser für den Stand der Kulturen geworden. Die Art, wie der Gesetzgeber diesen Dingen entgegentritt, kennzeichnet dessen Auffassung von Wesen und Sinn der Gemeinschaften.

Damit soll die Schilderung der im Arbeitsleben wirkenden Kräfte abgeschlossen werden.

Es kam nicht so sehr darauf an, ein in allen Teilen vollständiges Bild zu vermitteln, als vielmehr die Vielseitigkeit der Probleme und deren Beziehungen mit der Staatslehre darzustellen. Und schon der Versuch einer solchen Darstellung zeigt die Großartigkeit der der Staatswissenschaft erwachsenden Aufgabe, alle diese Strömungen und Einflüsse im Leben der Nation aufzuzeigen, Mittel und Wege zu weisen, um ein Gegeneinander zu vermeiden, dem deutschen Geist Stoßkraft in der Welt zu verschaffen und der praktischen Politik neue Gesichtspunkte zu geben.

B. ORGANISATION DES ARBEITS-LEBENS UND GEMEINSCHAFTS-BILDUNG!

Einheitliche Führung und verantwortliche Selbstverwaltung gehören mit zu den tragenden Säulen deutschen Staatslebens. Auch das Arbeitsleben wird dieselben Grundzüge aufweisen müssen. Denn es ist ein Teilgebiet, ein Glied des völkischen Lebens und kann nicht anderen Grundauffassungen unterworfen sein.

Das Ideal wäre dann erreicht, wenn alle aufbauenden Kräfte irgendwelcher Art in einem aufs Ganze ausgerichteten System zur vollen Entfaltung gebracht werden könnten. Führung und Selbstverwaltung müssen in ihm aufs innigste verbunden sein, ohne aber einander auszuschließen. Wobei Führung in diesem Sinn die Fähigkeit des Einordnens unter die Interessen des Ganzen voraussetzt, und Selbstverwaltung die verantwortungsbewußte Freiheit der Entschließung. Gerade dieses Zusammenspiel, dieser Kontakt beider Elemente miteinander ist es, was den Ordnungsstaat vom Kollektivismus aller Prägungen unterscheidet.

I) Gegenüberstellung von Gemeinschaftsdenken und Kollektivismus.

Der Kollektivismus vereinigt alle Produktionsmittel - und im Kommunismus auch die Erzeugnisse - in der Hand der Gesellschaft und erstickt dadurch jede Privatinitiative, die erst in der Selbstverwaltung zur vollen Entfaltung kommt. Ebenso setzt er an die Stelle der Wirtschaftsführung die Wirtschaftsplanung,

die ebenfalls unter Ausschluß der Privatinitiative die Leitung zentralisiert. Sie unterdrückt die Freiheit verantwortungsbewußter Entschließung und schafft eine Kompetenzen- Aberration(1) zu den Unberufenen insofern, als die Verantwortung immer auf die nächst höhere Dienststelle abgewälzt werden kann, die aber gleichzeitig den Erfordernissen des Lebens immer fremder wird und ihren Entscheidungen notgedrungen mittlere Werte, Schablonen zugrunde legt.

Fühlt sich die Selbstverwaltung dagegen nicht dem Ganzen verantwortlich, dann löst sie sich aus dem Volksverbande heraus und wird zur wirtschaftlichen Freiheit: zur Gewerbefreiheit, zum freien ungebundenen Wettbewerb, zum freien Arbeitsvertrag. Die freie, ungebundene Entfaltungsmöglichkeit macht aus der dem Ganzen dienenden Wirtschaft ein selbstherrliches Gebilde, das dem Staate als gleichgestellter Partner entgegentritt und damit die Spaltung des öffentlichen Lebens offenbar macht.(2) So waren und sind die kapitalistischen Zeitalter in der Geschichte immer gekennzeichnet durch völlige Zerrissenheit aller Lebensgebiete, die vor allem auch in der Aufspaltung wissenschaftlichen Denkens in von einander möglichst unabhängige Fachgebiete zum Ausdruck kommt.(3) Die alten Fakultäten waren gegliedert,

---

1) Ausdruck bei Roman Boos, Wirklichkeit und Schein im modernen Staatsbegriff.Berlin 1931 (Archiv für Rechts- und Wirtschaftsphilosophie, Beiheft 25 S.40).

2) vergl.dazu H. Haemmerle, Staatsidee und Wirtschaftsrecht S.297 (Trennung der staatlichen Überordnung in eine mechanisch-konstruktive und organisch-natürliche).

3) Typisch die sog.„Hierarchie der Wissenschaften" bei Auguste Comte.Vergl.dazu: Aug.Comte,Discours sur l'esprit positif 1844 (Deutsch von Sebrecht 1915) und Reiche, Auguste Comte's Geschichtsphilosophie 1927.

nicht aufgespalten. So war die philosophische Fakultät die Grundlage aller anderen und mit ihnen verwachsen. Die Wissenschaft war gegliederte Ganzheit.

II) Aufbau der Organisation.

Zwischen beiden Extremen gilt es, die Mitte zu finden. Schon in der kleinsten Zelle des Arbeitslebens muß dieses Suchen einsetzen.

1) Der Einzelbetrieb.

Das Gemeinschaftsdenken sieht in jedem Betrieb das Glied einer größeren Einheit, die dann wiederum mit anderen zusammen im Volksverband ihre gemeinsame Spitze findet. Der Volksverband selbst aber wird gleichfalls als eine Einheit empfunden, so daß eine Aufteilung in Gruppen, die selbständig neben- und gegeneinander stehen, vermieden wird.(1) In jeder Einheit sind dann aber die Elemente der Führung und Selbstverwaltung sichtbar, Führer und dessen beratende Organe.(2) Wesentlich ist es, daß der Betriebsführer selbst Mitglied der Betriebsgemeinschaft ist, so daß schon hier der Gedanke einer Trennung nicht aufkommen kann.

Organ der Willensbildung der Betriebsgemeinschaft ist der Betriebsführer. Damit der Kontakt mit der Betriebsgemeinschaft nicht verloren geht, ohne den er ja nicht Führer sein könnte, wählt diese ihm zur Beratung den Vertrauensrat. Indessen sind nicht alle Anordnungen des Betriebsführers solche reiner Führung. Auch hier lassen sich solche rein verwaltungsmäßiger Art unterscheiden, die mit „Führung" nichts zu tun haben, bei denen es vielmehr im

---

1) vergl. O.v.Gierke, Deutsches Privatrecht Bd.I S.466, 468 ff.
2) vergl. W.Siebert, Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit S.13,71.

Interesse des rein äußeren Ablaufs der Arbeitsvorgänge nur ein Befehlen und ein Gehorchen gibt. Mögen auch die Grenzen manchmal schwer zu erkennen sein, so wird man doch den Führergedanken nicht abnützen dürfen durch Anwendung auf ganz untergeordnete, wie gesagt rein technische Vorgänge in der Organisation des Unternehmens. Ob das Formular A oder das Formular B verwendet werden soll, ist keine Führeranordnung im eigentlichen Sinne des Wortes.(1) Die Art freilich, in der auch solche Befehle erteilt werden, kann eine wahre Führerpersönlichkeit kennzeichnen.

Die Treupflicht ist es, die die Gefolgschaft dem Führerwillen unterordnet. Daraus erwachsen dem Betriebsführer umfassende Pflichten gegenüber der Gefolgschaft.

Lebensgesetz der Betriebsgemeinschaft ist die Betriebsordnung.

Schon ihre Rechtsnatur deutet auf die neuen Ideen im Staatsaufbau hin. Die Betriebsordnung wird vom Führer des Betriebes einseitig und grundsätzlich ohne Mitwirkung staatlicher Stellen erlassen. Ihre Bestimmungen sind für alle Betriebsmitglieder rechtsverbindlich; sie haben Normenwirkung und sind Rechtsquelle für alle Arbeitsverhältnisse im Betrieb. „Die Betriebsordnung ist somit eine a u t o n o m e Satzung, eine Betriebssatzung, die das Grundgesetz der Betriebsgemeinschaft darstellt."(2)

Da sie die Lebensordnung des Betriebes ist, darf sie sich nicht in alle nur denkbaren Einzelheiten verlieren, es würde sich sonst nicht vermeiden lassen, daß sie als Begriffskatalog ständig hinter dem wirklichen Leben im Betrieb

---

1) vergl. die Ausführungen von R.Höhn in der Zeitschrift für deutsches Recht 1936 S.304.

2) Mansfeld- Pohl. Die Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar, Berlin 1934 S.305 und die dort angegebene Literatur.

herhinkt. Zu leicht könnte das in einen Schematismus ausarten, der unter Ausschaltung jeden Spielraums für selbständige Arbeit zum Kollektivismus hinführen würde. Weite Gebiete werden sich überhaupt nicht von der Betriebsordnung erfassen lassen, weil die ständig wechselnden Verhältnisse dies einfach unmöglich machen. Zudem sind alle das Arbeitsleben beherrschenden geistigen Strömungen einer normenmäßigen Katalogisierung unzugänglich. Bestimmungen, die aus diesem Rahmen herausfallen, halte ich darum nicht für rechtsverbindlich und eine Kündigung, die sich auf eine solche stützt, für unwirksam. Die Grundzüge der Arbeitsordnung werden sich auch ohnedies auf das Privatleben des Arbeiters auswirken, ohne dessen persönlicher Entwicklung gefährlich zu werden.(1)

Wenn man nun die Betriebsordnungen durchblättert, so wird man zunächst sehr wenig von dem oben geschilderten Geist spüren. Die allermeisten sind nur Abklatsche der gesetzlichen Bestimmungen, wieder andere lediglich umgearbeitete alte Arbeitsordnungen, die wenigsten aber gute Betriebsordnungen. Zu dem kommt in überspitzten Forderungen mancher Betriebsordnung deutlich das Streben der Geschäftsführung nach übermäßiger Beherrschung der Gefolgschaftsmitglieder auch außerhalb des Betriebes zum Ausdruck. Obwohl im einzelnen Falle auch das Auftreten der Arbeiter und Angestellten außerhalb des Betriebes die Interessen des Werkes

---

1) Man hat versucht, Parallelen zur Betriebsordnung in den Satzungen alter Herrschaftsverbände aufzuzeigen. Die Studien sind deshalb von besonderem Wert, weil die Satzungen altdeutscher Herrschaftsverbände von denselben Grundgedanken ausgehen und ihre Entwicklung sich durch alle Stadien hindurch verfolgen läßt. Vergl. auch Rößler, Der Führer des Betriebes S.51.

erühren kann, ist die oben geschilderte Einstel-
ung im Grunde genommen doch ein Rest überkomme-
er Machtlehre, Eine vernünftige Beschränkung
er Rechtsverbindlichkeit der Betriebsordnung kann
ier Abhilfe schaffen.

Aber auch das gegenteilige Bestreben mancher
nternehmen, sich in der Betriebsordnung nicht
estzulegen, kann nicht gebilligt werden. Es
iegt im Interesse des Arbeitsfriedens, über
echte und Pflichten der Betriebsangehörigen
öllige Klarheit zu schaffen.

) Überbetriebliche Organisation.

Über dem Einzelbetrieb baut sich nun die Or-
anisation der gewerblichen Wirtschaft stufenwei-
e auf.(1)

Während das Verbandswesen die ganze gewerbli-
he Wirtschaft nach Fachgebieten in 6 Reichsgrup-
en aufteilt, von denen die Reichsgruppe Industrie
nrerseits in 7 Hauptgruppen zerfällt, besteht die
ffentlichrechtliche Vertretung aus den Industrie-
nd Handelskammern bezw. Handwerkskammern.(2)

Das Verbandssystem gliedert sich gleichmäßig
n Reichsgruppen bezw. Wirtschaftsgruppen, Bezirks-
ruppen einer Reichs- oder Wirtschaftsgruppe, Be-
irksuntergruppen oder Zweigstellen und Einzelbe-
riebe. Etwas abweichend lediglich die Reichsgrup-
e Handwerk, die sich in die Bezirksstellen meh-
erer Innungsverbände, Innungen und Handwerksbe-
riebe gliedert.

Zusammengefaßt werden beide Systeme in der
pitze durch die Reichswirtschaftskammer, in der
ie Reichsgruppen und die Industrie- und Handels-
ammern durch die Arbeitsgemeinschaft der Indu-

) Über die Rechtsnatur der Organisationsformen
vergl. Giese, Neue Rechtsformen im Aufbau der
gerwerblichen Wirtschaft.
) Das Verkehswesen blieb hier außer Betracht.

strie- und Handelskammern vertreten sind. Innerhalb der Reichswirtschaftskammer ist ein Beirat bestellt, der den Reichswirtschaftsminister ständig berät und die gewerbliche Wirtschaft im Reichsarbeits- und Wirtschaftsrat vertritt. (Leipziger Vereinbarung)

Für die 18 Wirtschaftsgebiete ist dann noch je eine Wirtschaftskammer bestellt, in die die Bezirksgruppen der Reichs- oder Wirtschaftsgruppen, die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern des Bezirks ihre Vertreter entsenden. Der Leiter der Wirtschaftskammer ist zugleich Vorsitzender der Industrie- und Handelskammer am Sitze der Wirtschaftskammer, so daß auch in der Mittelstufe Verbands- und Kammerwesen verbunden sind. Zudem können auf Anordnung des Reichswirtschaftsministers die Bezirksgruppen einer Bezirksorganisation mit der Vorortsindustrie- und Handelskammer, bei der die Wirtschaftskammer errichtet ist, verbunden werden. Endlich kann der Reichswirtschaftsminister bestimmen, daß die Bezirksuntergruppen einer Bezirksorganisation und die von der Reichsgruppe errichteten Zweigstellen mit der Industrie- und Handelskammer des betreffenden Bezirks verbunden werden. Von dieser Regelung ist jedoch m.W. noch nicht Gebrauch gemacht worden.

So ergibt sich ein Organisationssystem,das einerseits jedes Fachgebiet in sich vom Einzelbetrieb bis zu den Reichsgruppen regional gliedert, andererseits aber auch wieder die einzelnen Stufen der regional gegliederten Fachgruppen für die ganze gewerbliche Wirtschaft zusammenfaßt. Da zudem Pflichtmitgliedschaft besteht, wird das gesamte gewerbliche Wirtschaftsleben erfaßt und einer einheitlichen Leitung zugänglich gemacht. Dabei wird aber dem Grundsatz der Selbstverwaltung auch hier dadurch Rechnung getragen, daß die Aufgaben immer möglichst dort gelöst werden sollen, wo sie entstanden sind, und zwar unter völliger Eigenverantwortung der

betreffenden Stellen.(1)

Im übrigen wird jede Gruppe nach dem Führerprinzip geleitet. Dem Leiter steht zwar ein Beirat zur Seite, der aber im allgemeinen nur beratende Funktionen hat. Allerdings ist er vor Festsetzung der Beiträge und Aufstellung des Haushaltes zu hören und kann seiner Meinung auch insofern Nachdruck verschaffen, als bei Ablehnung durch die Mehrheit des Beirates der Leiter der Gruppe zu seiner Entscheidung der Zustimmung des Leiters der übergeordneten Gruppe bedarf.

Wenn die Organisation der gewerblichen Wirtschaft auch teilweise aus den alten Verbänden herausgewachsen ist, so hat sie damit aber nicht deren Aufgaben übernommen. Vor allem ist sie nicht als Gegenspieler der Arbeitnehmer aufzufassen, sondern hat sich lediglich mit Fragen, die den wirtschaftspolitischen Aufbau der angeschlossenen Verbände betreffen, zu befassen. Die Beschäftigung mit sozialpolitischen Dingen ist ihr grundsätzlich untersagt. So heißt es in einem Aufruf vom 19.Juli 1934 des damaligen Führers der Wirtschaft: „Jeder Verband, der sozialpolitische Interessenvermittlung für Arbeitgeber betreibt, wird als gesetzwidrig aufgelöst und der Schuldige verfolgt."(2) Ebenso gehört die direkte Bearbeitung der Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht zum Aufgabengebiet der Organisation. Alles das in dem Bestreben, die Bildung einer neuen Aufspaltung in Interessenverbände zu unterbinden.

Nun ist es ja nicht möglich, das ganze Wirtschaftsleben in einen wirtschaftspolitischen und einen sozialpolitischen Teil zu zerlegen, es widerspräche das zudem jedem organischen Denken.

---

1) Näheres unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Zusammenarbeit mit dem Reichsverkehrsgewerbe, dem Reichsnährstand u.s.w.bei A.B.Krause, Organisation von Arbeit und Wirtschaft, Berlin 1935.

2) Krause a.a.O., S.82 ff.

Sozialpolitik und Wirtschaftspolitik stehen vielmehr in derart engem und lebensnotwendigen Zusammenhang, daß das Gedeihen des ganzen nationalen Wirtschaftslebens von ihrer vollen Harmonie abhängt. Es wurde das bereits im ersten Teil der Arbeit an einzelnen Beispielen gezeigt. Darum kann es sich nicht um eine allzuscharfe Abschließung der Aufgabengebiete handeln, zumal ja auch die Leipziger Vereinbarung ein Gegeneinanderarbeiten der in Frage kommenden Verbände ausgeschlossen hat.

Es interessiert deshalb, wie die lebendige Fühlung der so organisierten Wirtschaft mit den im Arbeitsleben wirkenden Kräften gewahrt wird.

Mit letzteren beschäftigt sich die Sozialpolitik, die in den Händen der deutschen Arbeitsfront ruht.(1) Dieser ihrer Hauptaufgabe entsprechend ist die deutsche Arbeitsfront organisiert. Ein kurzer Überblick über den hier interessierenden Teil des Aufbaues mag dies erläutern.

An der Spitze finden wir den Reichsleiter. Ein Stabsamt ist ihm beigegeben, dem wiederum das Organisationsamt und das Amt „Kraft durch Freude" angegliederd sind. Dem Organisationsamt gehören die Reichsämter und 18 Reichsbetriebsämter an. Die Reichsämter sind: Das Presseamt, das Schulungsamt, das Sozialamt, das Propagandaamt, das Amt für Volksgesundheit, das Amt für Rechtsberatungsstellen, das Jugendamt, das Amt für Ausbildungswesen, das Frauenamt, das Heimstättenamt, das Wirtschaftsamt, das arbeitswis-

---

1) In ihr sind zwar Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Zusammenarbeit vereinigt. Jedoch würde diese Verbindung zur Wirtschaftpolitik nicht genügen, um eine gedeihliche, ganzen Wirtschaftsgruppen genügende Zusammenarbeit zu gewährleisten, da dem Einzelunternehmen die großen Blickpunkte fehlen, die sich nur der überbetrieblichen, die ganze Wirtschaft zusammenfassenden Organisation der gewerblichen Wirtschaft erschließen.

senschaftliche Institut.

Das Amt „Kraft durch Freude" umfaßt: Das Organisationsamt K.D.F., das Schatzamt K.D.F., das Propagandaamt K.D.F., das Amt für Reisen, Wandern und Urlaub, das Sportamt, das Amt für Schönheit der Arbeit, die Abteilung Schulung und Volksbildung, die Abteilung Werkscharen.

Schon diese Übersicht zeigt die Aufgaben der Deutschen Arbeitsfront im einzelnen und wie sehr man bemüht ist, das Arbeitsleben ganz zu durchdringen. Alle Ämter sind dann noch regional gegliedert, so daß selbst die kleinste Arbeitszelle von ihnen erfaßt wird. Es gleicht diese Organisation einem Nervensystem, das dazu dient, ständige Verbindung mit den Lebensfronten zu halten.

Darüber hinaus aber soll die Deutsche Arbeitsfront auch Entfaltungsmöglichkeiten für die im Arbeitsleben wirkenden Kräfte schaffen. Das aber kann sie nur in Verbindung mit der Organisation der gewerblichen Wirtschaft, der die Gemeinschaftsorgane dienen, in denen die Deutsche Arbeitsfront einerseits und die Organisation der gewerblichen Wirtschaft andererseits zu gemeinsamer Arbeit verbunden sind.

Zur Verwirklichung dieses Gedankens hat der Reichsleiter der Deutschen Arbeitsfront durch Anordnung vom 13. Juni 1935 die Reichsarbeitskammer und 18 Arbeitskammern als gebietliche Mittelinstanzen ins Leben gerufen.

In der Reichsarbeitskammer ist nun wiederum für Vertretung aller wichtigen Aufgabengebiete der D.A.F. gesorgt. Von den 80 Mitgliedern sind 18 Leiter der Reichsbetriebsgemeinschaften, 33 Gauwalter der D.A.F., 20 Leiter der Zentralbüros der D.A.F. und dazu noch Einzelpersonen.(1) Die Reichsarbeitskammer hat vor allem die nötigen Vorarbeiten für den Reichsarbeits- und Wirtschaftsrat zu leisten.

---

1) Näheres bei Krause a.a.O. S.157 ff.

Ähnlich ist die Zusammensetzung der Arbeitskammern der D.A.F., die den Bezirken der Wirtschaftskammern entsprechen.

Auf Seiten der gewerblichen Wirtschaftsorganisationen dienen als Verbindungsglieder die Wirtschaftskammern, über deren Zusammensetzung schon gesprochen wurde.

Für das Reich und seine 18 Wirtschaftsgebiete sind es also im wesentlichen die Arbeits- und Wirtschaftskammern, die ihre Vertreter in den Reichsarbeits- und Wirtschaftsrat und die Bezirksarbeits- und Wirtschaftsräte entsenden. Daneben werden zur Ergänzung noch Einzelpersonen, die irgendwie zu den betreffenden Aufgabengebieten in maßgebender Beziehung stehen, zur Mitarbeit herangezogen. In den unteren Tarifgebieten werden Arbeitsausschüsse bestellt, die sich aus der gleichen Anzahl von Betriebsführern und Gefolgschaftsangehörigen zusammensetzen. Dabei ist hier für eine Verbindung der Arbeitsausschüsse zu den Sachverständigenausschüssen der Treuhänder der Arbeit Sorge getragen worden. Mindestens die Hälfte der Mitglieder der Arbeitsausschüsse muß den Mitgliedern der Sachverständigenausschüssen beim Treuhänder der Arbeit entnommen werden, die für die betreffenden Wirtschaftszweige gebildet sind. Außerdem soll der Treuhänder auf seinen Wunsch zu den Sitzungen der Arbeitssausschüsse hinzugezogen werden, wie umgekehrt der Arbeitsausschuß beim Treuhänder den Antrag auf Hinzuziehung des Treuhänders selbst oder seines Beauftragten stellen kann.

Endlich kann der Vertrauensrat im Einzelbetrieb als unterstes Organ der Selbstverwaltungsgemeinschaft angesehen werden, denn auch in ihm arbeiten der Führer des Betriebes als Vertreter der untersten Wirtschaftseinheit und die Vertrauensmänner als Gefolgschaftsmitglieder in gemeinsamer Beratung betrieblicher Angelegenheiten zusammen.

Um von vornherein die Einhaltung der vom Reichswirtschaftsminister zu bestimmenden Wirtschaftspolitik sicherzustellen, bestimmt die Leipziger Vereinbarung, daß die Geschäftsstelle der Reichswirtschaftskammer zugleich das Wirtschaftsamt für die Deutsche Arbeitsfront ist. Entsprechend übernimmt die Geschäftsstelle der Bezirkswirtschaftskammer die Aufgaben des Bezirkswirtschaftsamtes der Deutschen Arbeitsfront.

III) Der Treuhänder der Arbeit.

Als ein anderer sehr wesentlicher Faktor im Arbeitsleben erscheint das Amt des Treuhänders der Arbeit. Der Treuhänder der Arbeit ist Reichsbeamter und als solcher der direkten Dienstaufsicht des Arbeitsministers unterstellt. Diese erstreckt sich sowohl auf die sachliche Erledigung der Aufgaben als auch auf die formale Geschäftsführung. Der Treuhänder ist an die Anweisungen seiner Dienstaufsichtsbehörde gebunden.

Sowohl über die Reichsregierung, an deren Richtlinien und Weisungen er gebunden ist, als auch über die Sachverständigenausschüsse, die er vor Erlaß von Richtlinien und Tarifordnungen hören muß, ist der Treuhänder mit der Selbstverwaltungsgemeinschaft von Arbeit und Wirtschaft verbunden. Über die Reichsregierung insofern, als dem Reichswirtschaftsminister der Beirat der Reichswirtschaftskammer als Beratungsorgan zur Verfügung steht und der Reichswirtschaftsminister mit dem Reichsarbeitsminister als dem Vorgesetzten des Treuhänders in allen wichtigen Fragen zusammen arbeiten wird; über die Sachverständigenausschüsse insofern, als diese die Hälfte der Mitglieder der Arbeitsausschüsse des Treuhänderbezirks stellen.

Die vornehmste Pflicht des Treuhänders ist die Sorge für den Arbeitsfrieden. Daher seine Funktionen bei der Wahl der Vertrauensräte, im

Verfahren der sozialen Ehrengerichte, bei der Gestaltung der Betriebsordnungen, bei Massenentlassungen u.s.w.(§19 A.O.G.) Gerade die Stellung des Treuhänders der Arbeit im Verfahren der sozialen Ehrengerichte bietet diesem eine Handhabe, entscheidend in das Gemeinschaftsleben einzudringen, die Entscheidungen der sozialen Ehrengerichte legen davon ein Zeugnis ab. Vor allem hat der Treuhänder der Arbeit die Gelegenheit, allen jenen Gedankengängen, die eine Regelung durch mehr oder weniger starre Normen in Betriebs- und Tarifordnung nicht zugänglich sind, Geltung zu verschaffen, und zwar kann er hier von sich aus diese Fragen aufrollen.(1) In erster Linie aber regelt er die Arbeitsbedingungen durch Erlaß von Richtlinien und Tarifordnungen. Indem er dem Arbeitsablauf bestimmte und feste Bahnen weist, schafft er eine tiefere Einflußmöglichkeit des Staates auf das Zusammenleben der Ar-

---

1) Dabei wird das ehrengerichtliche Strafverfahren bewußt Erziehungszwecken dienstbar gemacht. Es bietet sich hier die Möglichkeit, dem Unternehmer die Eigenschaft, Betriebsführer zu sein, abzuerkennen. Handelt es sich nun um einen Erbhof, so wird das soziale Ehrengerichtsverfahren in diesem Falle in der Regel die Abmeierung des betr. Betriebsführers zur Folge haben. Dadurch wird dieser vollständig aus dem Sozialbereich des Betriebes ausgeschieden. Leider fehlt es in der Ehrengerichtsbarkeit im allgemeinen an einer derartigen Handhabe. Die Aberkennung der Betriebsführerfähigkeit berührt nicht die Unternehmereigenschaft des Betroffenen. Solange es nicht möglich ist, dem Unternehmer jede Einflußnahme auf den Sozialbereich seines Betriebes abzuschneiden, wird das soziale Ehrengerichtsverfahren nicht vollkommen sein. Vergleiche auch Urteil des Sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Westfalen vom

beiter die richtige Grundlage. So sind die Tarifordnungen bemüht, den im ersten Teil der Arbeit bezeichneten Kräften Geltung zu verschaffen. Besonders die Tarifordnungen der Landwirtschaft regeln eingehend die Wohnungsverhältnisse und Freizeiten der landwirtschaftlichen Arbeiter. Leider ist es in der Struktur der Landwirtschaft begründet, daß in der Regel nur Großbetriebe erfaßt werden können. Wo eine allgemeine Regelung nicht möglich ist, sind Richtlinien erlassen worden. So vor allem für Hausangestellte. Richtlinien sind anpassungsfähiger und lassen mehr Raum für die Einzelausgestaltung des Arbeitsverhältnisses. Wenn sie auch keine unmittelbaren Vertragsansprüche zwischen Arbeiter und Unternehmer begründen, so setzen sie doch gewisse Grundsätze fest, denen sich die Beteiligten auf die Dauer nicht entziehen können. Darüberhinaus ist das soziale Ehrengerichtsverfahren durchaus in der Lage, ihnen in einem gewissen Umfang Geltung zu verschaffen.

Mit Recht wünscht der Gesetzgeber, daß nur in dringenden Fällen von diesem Wirtschaftsregulativ Gebrauch gemacht wird und die Ordnung der Arbeitsbedingungen in erster Linie den Selbstverwaltungsorganen bezw. der Betriebsordnung überlassen bleibt. Die Tarifordnung ist an sich eine anorganische Regelung, die aber bei den komplizierten Verhältnissen moderner Volkswirtschaften mit ihren umfassenden Aufgaben (Vierjahresplan) im Interesse schnellen und entscheidenden Eingreifens zur Erreichung gesamtvölkischer Ziele nicht entbehrt werden kann.

Die Aufteilung in Treuhänderbezirke kleinen Umfanges, die die Gebiete möglichst gleichmäßiger wirtschaftlicher Struktur umfassen, und das Streben nach weitgehender Elastizität der Tarif-

---

28.Sept.1935 (Arbeitsrechtssammlung,Band 25, Abtlg.II, S.190; daneben auch Band 25, Abtlg. II, S.60, 182, 190.)

bestimmungen selbst verbunden mit der Möglichkeit eines Eingreifens des Treuhänders im besonderen Fall,mildern zudem die Gefahren allzu umfassender Anwendung der Tarifordnung. Man sucht auf diese Weise einer Typisierung des Arbeitsvertrages vorzubeugen, da diese ein charakteristisches Element des Kollektivismus ist, die die Herrschaft der Zahl zur Voraussetzung hat. Hier, wie überall, kann letzten Endes nur die Handhabung der Tarifordnung durch den gemeinschaftsgebundenen, verantwortungsbewußten Menschen ein Abgleiten in dieses dem Gemeinschaftsdenken entgegengesetztes Extrem verhindern.

Vom alten Tarifvertrag unterscheidet sich die Tarifordnung im übrigen schon durch den Ausgangspunkt. Der Tarifvertrag hatte die grundsätzliche Gleichsetzung der beiden Partner zur Voraussetzung, und sein Zustandekommen war ein Kompromiß der gegenseitigen Interessen. Der Tarifvertrag sah nicht die Belange der Wirtschaft als Ganzes, sondern überließ die Entwicklung dem freien Spiel der Kräfte. Das drängte die Gruppen der Unternehmer und Arbeiter auseinander und in die Isolierung.

Im Gegensatz dazu hat das A.O.G. die Tarifordnung dem Einfluß der Interessengruppen entzogen. Die Verfügung des Treuhänders ist ein Hoheitsakt des Staates. Damit ist dem Klassenkampf der Nährboden entzogen und eine zwischen den Trägern des Arbeitslebens klaffende Wunde geschlossen.(1,2)

---

1) vergl. Dersch,Rechtsnatur der Tarifordnung und Betriebsordnung, Deutsches Arbeitsrecht 1934 S.65. Ferner Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts in Arb.R.Samml.Bd.2 S.98; Bd.4 S.200 und §§ 28, 32 II A.O.G.

2) Jakob Burckhardt: „Einmal werden der entsetzliche Kapitalismus von oben und das begehrliche Treiben von unten wie zwei Schnellzüge

V) Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.

Eine Sonderstellung nimmt die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Reichsanstalt) ein. Sie wurde im Jahre 1927 auf Grund des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung errichtet. Ursprünglich war sie auf der Grundlage wirtschaftlicher Selbstverwaltung geschaffen, wurde dann aber 1933 auf das Führerprinzip umgestaltet und zwar ohne Einschaltung eines Selbstverwaltungsorgans, wie das etwa in der Sozialversicherung geschehen ist. Auch an einer aufbaumäßigen Verbindung zu den sonstigen, im Arbeitsleben maßgebenden Organisationen fehlt es bisher fast vollständig, wenn man davon absieht, daß die Reichsanstalt dem Reichsarbeitsminister unmittelbar unterstellt ist. Dennoch wäre eine Verbindung zur Sicherstellung einer geordneten Zusammenarbeit unbedingt erforderlich.

Das wird vor allem klar beim Studium des Aufgabenkreises der Reichsanstalt. Sie ist die alleinige Trägerin der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Die Reichsanstalt regelt den Arbeitseinsatz und verteilt die Arbeitskräfte. (Gesetz v.10.X.1934)(1). Als weitere Aufgaben kommen hin-

---

auf denselben Geleisen gegeneinander prallen." Briefe an Friederich von Preen, S.271 (Brief vom 27.XII.1890.)

1) Es ist dies eine besonders heikle Aufgabe, weil sie prinzipiell nur in einem System staatlicher Wirtschaftsplanung gedacht werden kann, die aber ihrerseits sehr zur Kollektive hinneigt und darum mit aller Vorsicht gehandhabt werden muß. Das Gesetz ist aus einer Zwangslage heraus entstand-n, und deshalb darf und wird seine Anwendung nicht über den Rahmen des unbedingt Notwendigen hinausgehen.

zu: Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung, Durchführung der öffentlichen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Notstandsarbeiten, Landhilfe, Landarbeiterwohnungsbau, berufliche Fort- und Umschulungsmaßnahmen, Arbeitslosen-, Krisen- und Kurzarbeiterunterstützung u.s.w.(1)

Schon aus dieser kurzen Übersicht ist ersichtlich, wie sich das Aufgabengebiet der Reichsanstalt mit dem anderer Organisationen überschneidet. Die Reichsanstalt hat dies erkannt und sucht entsprechende Verbindung. So erstrebt sie Zusammenarbeit der Arbeitsämter mit den örtlichen oder unterbezirklichen Beauftragten der Treuhänder der Arbeit, der Landesarbeitsämter mit den Treuhändern selbst, vor allem durch Austausch von Untersuchungsmaterial. Auch mit der gewerblichen Wirtschaft arbeitet die Reichsanstalt zusammen. Als Beispiel sei auf den Erlaß des Präsidenten der Reichsanstalt vom 17.V.1935 hingewiesen. Danach soll versuchsweise eine Einschulung von Fachkräften für die Metallindustrie in Werkstätten der Betriebe selbst zugelassen werden. Zur Durchführung hat sich der Präsident der Reichsanstalt mit der Reichsgruppe Industrie ins Benehmen gesetzt, die für jeden Landesamtsbezirk Obleute namhaft macht, die für alle Fragen, welche die Bekämpfung des akuten Facharbeitermangels und eine entsprechende Heranbildung des Nachwuchses betreffen, mit den Präsidenten der Landesarbeitsämter zusammenarbeiten. Auch in Fragen des Arbeitseinsatzes und des Arbeitsplatzaustausches ist eine ähnliche Verordnung ergangen.(2)

Bei alledem ist aber zu beachten, daß durch keinerlei Maßnahmen ein Einbau der Reichsan-

---

1) Nach einer eingehenden Aufstellung bei Krause a.a.O. S.18 ff.
2) Verord. vom 28.VIII.1934, Deutscher Reichsanzeiger Nr. 202, § 5.

stalt in die sonstige Organisation des Arbeitslebens erfolgt ist, daß diese vielmehr nur von Fall zu Fall Zusammenarbeit erstrebt. Alle ihre Arbeitsgebiete werden zudem in irgendeiner Form von anderen Organisationen mitbetreut. Dazu kommt, daß im Bereiche der Reichsanstalt die Selbstverwaltung ausgeschaltet ist. So fällt der Aufbau der Reichsanstalt in entscheidenden Punkten aus dem sonst herrschenden System heraus. Es wäre daher zu wünschen, daß ihre Funktionen entweder auf bereits bestehende, dem Arbeitsleben organisch eingegliederte Stellen übertragen würden, oder wenigstens der Aufbau der Reichsanstalt durch Hinzufügen geeigneter Selbstverwaltungsorgane und Verbindung mit den anderen Organisationen der berechtigten Forderung nach verantwortungsbewußter Selbstverwaltung angepaßt würde.

Es lag im Sinne dieser Arbeit, nur in ganz großen Zügen die Organisation des Arbeitslebens darzustellen. Es sollte gezeigt werden, wie möglichst alle auftretenden Kräfte durch entsprechende Organisationen aufgefangen und einheitlicher Führung zugänglich gemacht werden können. Auf die dargelegte Weise ist eine Durchdringung und Verbindung der verschiedensten Gebiete untereinander möglich geworden, die eine Aufspaltung verhindert und unter tunlichster Einschaltung persönlicher Initiative dem anfangs bezeichneten Ideal nahe kommt.

Immer aber darf die Organisation nur Werkzeug des sie beherrschenden Zusammengehörigkeitsgefühles sein, ein Zusammenraffen aller Kräfte zur Erreichung gemeinsamer Ziele. Zwar kennt auch die Kollektive dieses Zusammenraffen aller Kräfte. Was aber das Gemeinschaftsdenken von dem der Kollektive trennt, ist die prinzipielle Anerkennung des Eigenwertes der einzelnen Volksgenossen und der Glaube an das Wirken zusammenhaltender, artbedingter Kräfte unter ihnen. Sie erstarrt in der rechnerischen

Zusammenfassung der Saatsbürger, die nur mittlere Werte kennt.

Es besteht kein Zweifel, daß jede Art menschlichen Zusammenlebens der Organisation bedarf, um die Harmonie und Entfaltung aller Kräfte zu erleichtern. Ebenso sicher ist aber, daß die Organisation selbst als etwas Anorganisches zur Abdrosselung des geistigen Lebens ihrer Mitglieder führen kann. Ursprünglich ein Werkzeug zur Erreichung größerer Entfaltungsmöglichkeiten, wird die Organisation leicht Mittel zur Erhaltung des materiellen status quo ihrer Mitglieder. Diese verfallen geistiger Trägheit und suchen den Mangel an schöpferischer Initiative durch Schaffung und Erziehung des „genormten", speziell geschulten Menschen zu ersetzen. Ein direktes Bildungsschema wird herangezüchtet, dem ein ausgeklügeltes Berechtigungswesen entsprechen wird. Mangelnde geistige Vertiefung wird ersetzt durch Großartigkeit des äußeren Aufbaues. In der Tat, beides scheint in einem gewissen Verhältnis zueinander zu stehen, und die Geschichte bestätigt das.

L e b e n s l a u f .

Geboren am 8.7.1905 als Sohn des Gutsinspektors Kaspar Pascher besuchte ich zunächst die Grundschule und sodann die humanistischen Gymnasien zu Montabaur und Hadamar. Nach Ablegung der Reifeprüfung studierte ich Elektro- Maschinenbau an der Technischen Hochschule zu Danzig, um mich dann in München, Wien und Frankfurt/M dem Studium der Rechtwissenschaften zuzuwenden. In Frankfurt/Main legte ich im Spätherbst 1931 meine erste juristische Staatsprüfung ab, im Juli 1935 meine zweite in Berlin..

Adolf Pascher.